

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS
Relación de la Capacitación y la Gestión Administrativa
en la Municipalidad Distrital de las Piedras -
Tambopata, 2024

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach: CCANASI HUMPIRE, Vilma

Bach: QUISPE MONTALVO, Crace
Chaskañawi

ASESOR:

Mag: RIVERA MAMANI, Freddy Abel

CO-ASESOR:

Mag: VILCA ANCHANTE, Edilberto
Félix

Puerto Maldonado, mayo 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS
Relación de la Capacitación y la Gestión Administrativa en la
Municipalidad Distrital de las Piedras - Tambopata, 2024

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach: CCANASI HUMPIRE, Vilma

Bach: QUISPE MONTALVO, Crace
Chaskañawi

ASESOR:

Mag: RIVERA MAMANI, Freddy Abel

CO-ASESOR:

Mag: VILCA ANCHANTE, Edilberto
Félix

Puerto Maldonado, mayo 2025

DEDICATORIA

Estoy dedicando esta tesis a mis dos amadas personas que han significado mucho en mi vida. Aunque uno de ellos ya no se encuentre en este mundo, sus enseñanzas y sus recuerdos seguirán para poder guiar mi vida y poder concluir satisfactoriamente lo encomendado.

Vilma Ccanasi Humpire

Dedico este trabajo a mis padres por su gran sacrificio y su infinito amor, este proyecto no fue fácil, pero estuvieron motivándome siempre, mi padre EFRAIN QUISPE DIAZ, por sus consejos, su sabiduría y apoyo moral ha sido fundamental, mi madre MARGARITA MONTALVO TECSE, por su paciencia y sus valores, ellos fueron mi motor y motivo de alcanzar mis objetivos, y de formarme con muchos valores.

Crace Chaskañawi Quispe Montalvo,

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios en primer lugar por seguir viviendo para poder realizar esta tesis, siempre agradeceré a mi mamá PAULINA HUMPIRE TURPO y mi papá ALIPIO que siempre me cuida desde el cielo y a ROLANDO, MELITON e IRENE mis hermanos, por su contribución categórica y siempre motivarme a lograr este proceso por siempre agradeceré por ser parte de mi vida.

Vilma Ccanasi Humpire

Mi más sincero agradecimiento a mis padres por el apoyo moral y económico, a mi asesor de tesis Mgt. Freddy Abel Rivera Mamani, por su dedicación y conocimiento brindado en el trascurso de la investigación. También expreso mi agradecimiento a mis compañeros, amigos y docentes, ellos que compartimos muchas cosas y siempre estuvieron apoyándome

Crace Chaskañawi Quispe Montalvo

TURNITIN_CRACE QUISPE Y VILMA CCANASI

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.ena.cl Fuente de Internet	3%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Catolica Tecnologica de Barahona Trabajo del estudiante	1%
11	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos el estudio intitulado Relación de la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata, 2024, la cual tuvo como finalidad analizar la asociación entre la Capacitación y la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata, 2024; con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. La investigación fue desarrollada conforme al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del área de Gestión del Talento Humano, un tema que ostenta un papel relevante en las organizaciones, existen muchas áreas de estudio de análisis del capital humano y es una herramienta que cuenta con una visión integral de las entidades en el ámbito organizacional, por lo tanto, para la ejecución de la investigación se recurrió a distintas fuentes y revistas científicas del área.

INTRODUCCIÓN

El trabajo abordó la Capacitación en la Municipalidad Distrital de Las Piedras desde el ámbito laboral, desarrollando aspectos como la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, el desarrollo de actitudes y el desarrollo de conceptos, componentes claves en las organizaciones. Asimismo, desarrolló la vinculación que presenta con la gestión administrativa con la finalidad de proponer posibles soluciones frente a problemas actuales que requieren la atención del organismo.

El interés del estudio se fundamentó en conocer como en la actualidad las organizaciones locales vienen realizando actividades de capacitación, frente a las exigencias de la sociedad, convirtiéndose de esta manera la capacitación en un instrumento importante para las empresas y organizaciones de la localidad.

La investigación se convierte en una de las primeras que pretende examinar la vinculación de la capacitación y la gestión administrativa en una entidad local, además de procurar abordar las acciones que se adoptan por parte de las entidades frente a la temática señalada.

La investigación consta de:

El Capítulo I: Desarrolla el planteamiento del problema

El Capítulo II: Aborda el Marco teórico que es sustento de la investigación, además de los antecedentes de estudios.

El Capítulo III: Se explica la metodología empleada, y el respectivo análisis siguiendo las pautas estadísticas.

RESUMEN

El estudio de investigación lleva por título: Relación de la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata, 2024, el objetivo general fue analizar la relación entre la capacitación y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras - Tambopata.

La investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance relacional, con una población y muestra de 65 locadores y 17 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta con un instrumento capacitación y gestión administrativa, de cinco categorías y 30 reactivos, los cuales fueron validados por juicio de expertos dando una validez y concordancia Muy Bueno, y una confiabilidad de alfa de Cron Bach 0,915, cuyos resultados fueron en un 54.9% los trabajadores manifestaron percibir en un nivel medio a la capacitación y 51.2% para la gestión administrativa así mismo se concluye que existe relación alta entre las variables de estudio capacitación y la gestión administrativa, siendo su coeficiente de correlación RS 0.76, $p < 0.05$.

Palabras clave: capacitación, gestión administrativa, transmisión de información, desarrollar habilidades, desarrollar actitudes, desarrollar conceptos

ABSTRACT

The research study is entitled: 'Relationship between Training and Administrative Management in the District Municipality of Las Piedras - Tambopata, 2024', the general objective was to analyse the relationship between training and administrative management in the District Municipality of Las Piedras - Tambopata.

The research is of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and relational scope, with a population and sample of 82 workers to whom a survey was applied with an instrument 'training and administrative management', of five categories and 30 items, which were validated by expert judgement giving a validity and concordancia 'Very Good', and a reliability of Cron Bach alpha '0.915', whose results were 54.9% of the workers stated that they perceive training and administrative management as 'very good'. The results were 54.9% of the workers said that they perceived training at a medium level and 51.2% for administrative management. It is also concluded that there is a high relationship between the study variables training and administrative management, with a correlation coefficient of RS 0.76, $p < 0.05$.

Key words: training, administrative management, information transmission, develop skills, develop attitudes, develop concept.

Índice

Presentación	
Introducción	
Resumen	
Abstract	
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Variables	4
1.4.1 Variable de estudio 1: Capacitación (C)	4
1.4.2 Variable de estudio 2: Gestión Administrativa (GA)	5
1.5 Operacionalización de las variables	6
1.6 Hipótesis	8
1.6.1 Hipótesis general	8
1.6.2 Hipótesis específica	8
1.7 Justificación	8
1.7.1 Justificación teórica	8
1.7.2 Justificación Práctica	9
1.7.3 Justificación Metodológica	9
1.8 Consideraciones éticas	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de estudio	11
2.1.1 Antecedentes Internacionales	11
2.1.2 Antecedentes Nacionales	13
2.1.3 Antecedentes Locales	14
2.2 Marco teórico	15
2.2.1 Capacitación	15

2.2.2 Dimensiones de la capacitación	16
2.2.4 Por qué capacitar	17
2.2.5 Razones para capacitar	18
2.2.6 Beneficios de la capacitación	18
2.2.7 ¿Por qué es importante que los trabajadores de una Institución Pública se capaciten en forma permanente, organizada?	19
2.2.8 Perspectiva estratégica del proceso de capacitación.....	21
2.2.9 Gestión administrativa	21
2.2.10 Dimensiones de la Gestión Administrativa.....	22
2.2.11 Razones para necesitar una buena gestión administrativa	23
2.2.12 ¿Cuál es la importancia de la gestión administrativa?	25
2.2.12 Los beneficios de la gestión administrativa.....	25
2.2.13 Principios de gestión administrativa	26
2.3 Definición de términos.....	28
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1 Tipo de estudio.....	34
3.2 Diseño de estudio	35
3.3 Población y muestra.....	35
3.3.1 Población	35
3.3.2 Muestra.	36
3.4 Métodos y técnicas	36
3.5 Tratamiento de los datos.....	37
CAPÍTULO IV	38
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	38
4.1.2 Confiabilidad y validación del instrumento	38
4.1.3 Análisis Cuantitativo de las Variables	39
4.2 Resultados descriptivos	40
4.3 Resultado inferencial.....	44
4.3.1 Prueba de normalidad	44
4.3.2 Análisis inferencial y prueba de hipótesis	45
CONCLUSIONES.....	50
SUGERENCIAS	52

Referencias Bibliográficas.....	54
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operacionalizacion de variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	
Anexo 3: Instrumento.....	
Anexo 4 : Solicitud de autorización para realización de estudios.....	
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento	
Anexo 6: Ficha de validación	
Anexo 7: Consentimiento informado	

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	6
Tabla 2	Personal de la Municipalidad Distrital de Las Piedras	36
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	38
Tabla 4	Validación del instrumento	39
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable Capacitación (C)	40
Tabla 6	Distribución de la variable Capacitación por dimensiones	41
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa (GA)	42
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa (GA)	43
Tabla 9	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	44
Tabla 10	Correlación entre las variables Capacitación y Gestión Administrativa	45
Tabla 11	Correlación entre la Transmisión de Información y la Gestión Administrativa	46
Tabla 12	Correlación entre Desarrollar de habilidades y la Gestión administrativa	47
Tabla 13	Correlación entre la Desarrollar actitudes y la Gestión administrativa	48
Tabla 14	Correlación entre la Desarrollar conceptos y la Gestión administrativa ..	49

Índice de Figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable Capacitación.....	40
Figura 2	Distribución de la variable Capacitación por dimensiones.....	41
Figura 3	Distribución de la variable Gestión Administrativa.....	42
Figura 4	Distribución de la variable gestión administrativa por dimensiones	43

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Es una acción organizada, proyectada y constante, su fin es formar, fortalecer e incluir al personal en las actividades de producción, por medio de la transferencia de conocimientos, perfeccionamiento de competencias y disposición indispensable para el óptimo rendimiento de los colaboradores en sus vigentes y futuros puestos para adecuarlos a las necesidades variantes del ambiente (Perales, 2016).

Como consecuencia del aumento del home office la utilización de instrumentos digitales para la instauración del teletrabajo en el curso del año pasado, la preparación administrativa se convirtió en esencial para diversos espacios. Las organizaciones advirtieron que la instrucción y la actualización de los operarios es una ocasión para optimizar mediáticamente las competencias técnicas y sociales, en consecuencia, posibilita aumentar en más del 20% el rendimiento en sus fases y aminora aproximadamente un 40% el grado de fluctuación laboral. De acuerdo al Banco Mundial, las corporaciones de América latina realizan grandes inversiones en el incremento de competencias de sus colaboradores: a partir del 2010, América latina destaca como una de las zonas del planeta en las que más del 40% de las instituciones brinda preparación a sus trabajadores. En Colombia en concordancia con los números del MinTrabajo, cerca del 80% de las entidades cuenta con planes de formación (elempleo, 2021).

Nuestro país obtuvo el cuarto lugar en la clasificación de frecuencia de preparación en las firmas, que integran el indicador de Competitividad y Talento Global 2019 (GTCL, abreviado en inglés). El Perú conforma las cinco primeras ubicaciones, sobrepasado únicamente por China (1), Ecuador (2) y Suecia (3). Paradójicamente, al realizar el cotejo con el índice de progreso de los operarios en el seno de las organizaciones, que estima la inversión en capacitación el lugar del país alcanza la posición 99 (decimotercer lugar entre los países de la región). Como afirma Alejandra Osorio, Gerente de Training & Consulting de Adecco, muy a pesar que la formación de los operarios ha recobrado mayor relevancia en los años precedentes, aún es una acción inconclusa para organizaciones constituidas por familias y pequeñas empresas, puesto que ésta es asumida por los responsables y propietarios de organismos. El caso es diferente para las grandes corporaciones, pues cuentan con una programación realizada acorde a exámenes e instrumentos aplicados (InfoCapitalHumano, s.f.).

La relevancia de la preparación del personal se localiza asociada al aumento en eficiencia que atraviesan en sus puestos de labores, una mayúscula y superior competencia de calidad les facilita desarrollar su labor de manera superior, otorgándole la viabilidad de desplazamiento en la institución, posicionarse en cargos de mucha relevancia y de mayor remuneración monetaria. Un grado de beneficios alto le otorga al operario una superior complacencia y un mayor confort singular y en familia. Es el motivo por el cual el empleado persiste en obtener competencias en las entidades educativas y en el seno de la firma que integra, lograr grados académicos e instruirse (Bonilla et al., 2018).

En la Municipalidad distrital de Las Piedras se ha percibido que las acciones de capacitación laboral a los trabajadores no se viene desarrollando de manera adecuada, puesto que se percibe que los trabajadores no tienen conocimiento esencial del giro de la entidad y los servicios que realiza para con sus usuarios, lo cual hace pensar que se desconoce el producto que ofrece a sus usuarios; también se puede percibir la falta de preparación en

habilidades y destrezas para la ejecución de sus labores, como la falta de conocimientos presupuestales y de abastecimientos lo que trae como consecuencia el escaso equipamiento y capacitación en las áreas referidas, también se ha podido observar actitudes negativas frente a sus usuarios, razón de ser de la entidad generando una mala atención a sus usuarios; además de escasos conocimientos básicos respecto a temas de su competencia entre otros. Ello podría traer como consecuencia efectos negativos en la gestión administrativa como el logro parcial de sus objetivos institucionales en desmedro de los pobladores. Asimismo, debe de afrontar este problema a fin de solucionarlos con posibles tomas de decisiones, como la realización de diagnósticos de las áreas con la finalidad de realizar programas de capacitaciones de acuerdo a la necesidad que se pueda hallar. Lo anteriormente señalado nos ha motivado a realizar la presente investigación con la finalidad de colaborar con maximizar la gestión de la entidad y consecuentemente de sus habitantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la Transmisión de Información y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024?

¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de Habilidades y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024?

¿Cuál es la relación entre el Desarrollo o modificación de Actitudes y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024?

¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de Conceptos y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir la relación entre la Transmisión de Información y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024.

Determinar la relación entre el Desarrollo de Habilidades y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024.

Establecer la relación entre el Desarrollo o modificación de Actitudes y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024.

Identificar la relación entre el Desarrollo de Conceptos y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Las Piedras, Tambopata 2024.

1.4 Variables

1.4.1 Variable de estudio 1: Capacitación (C)

Es la acción en la que una institución pretende que sus colaboradores consigan conocimientos y expertiz indispensable para el rendimiento en el puesto, en el cual se incentiva la instrucción de sus operarios, en comparación con el entrenamiento donde se transmite definiciones concretas, instrumentos y métodos para los sujetos en el interior de la entidad, para superar y cuantificar acciones de secuencias a lo extenso del organismo (Parra-Penagos & Rodríguez- Fonseca, 2016).

1.4.2 Variable de estudio 2: Gestión Administrativa (GA)

Como parte esencial en la ciencia administrativa, y figura amalgamadora y estructural, representaron el pilar y la base del desarrollo organizacional, tecnológico y socioeconómico del mundo en los siglos y en particular los decenios precedentes. Es una secuencia que considera elementos como la planeación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

1.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable de estudio 1: Capacitación	Transmisión de información	• Organización • Productos • Servicios • Políticas • Reglas • Usuarios	1, 2, 3,4,5
	Desarrollar habilidades	• Tareas • Operaciones • Equipamientos • Maquinaria • Herramientas	6, 7, 8
	Desarrollar actitudes	• Actitudes • Concienciación • Sensibilización • Usuario interno • Usuario externo	9, 10, 11, 12
	Desarrollar conceptos	• Ideas • Conceptos • Términos globales • Hábitos	13, 14, 15, 16
Variable de estudio 2: Gestión administrativa	Planificación	• Objetivos • Planes	17, 18
	Organización	• División del trabajo • Departamentalización • Jerarquía • Coordinación • Diferenciación e integración	19, 20, 21, 22, 23

	Dirección	• Motivación • Liderazgo • Equipos y trabajo en equipo • Comunicación y negociación	24, 25, 26, 27
	Control	• Medición del desempeño real • Comparación del desempeño real contra un estándar • Implementación de acciones gerenciales.	28, 29, 30

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Capacitación y la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

1.6.2 Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la Transmisión de Información y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

Existe relación significativa entre el Desarrollo de Habilidades y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

Existe relación significativa entre el Desarrollo o modificación de Actitudes y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

Existe relación significativa entre el Desarrollo de conceptos y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

1.7 Justificación

Justifica su desarrollo debido a que permitirá colaborar con la Municipalidad Distrital de las Piedras en temas importantes como capacitación y gestión administrativa y consecuentemente con sus vecinos respecto a la atención oportuna de sus necesidades.

1.7.1 Justificación teórica

Porque se lleva a cabo con el propósito de sumar al conocimiento existente sobre la influencia de la capacitación en la gestión administrativa en entidades públicas con la finalidad de responder a

interrogantes respecto a la naturaleza de la Capacitación y sus beneficios; los resultados servirán como referencia para la superación a problemas existentes, asimismo servirán como propuestas para ser incorporado como conocimiento a las ciencias administrativas, porque se estaría demostrando científicamente que la C influye en la GA como en el rendimiento de los trabajadores de la institución.

1.7.2 Justificación Práctica

La investigación se realiza debido al interés que se tiene en las entidades públicas respecto a la realización de sus operaciones sin considerar el conocimiento que deben de ostentar los trabajadores para realizar su trabajo de manera racional. En esa línea con los resultados del estudio se pretende superar carencias respecto a aspectos críticos de la variable capacitación, que contribuirán a resolver dificultades por medio de la examinación de las variables y las sugerencias respecto al comportamiento de sus dimensiones y sus relaciones.

1.7.3 Justificación Metodológica

En esta área se justifica debido a que los instrumentos, la metodología y el procesamiento de los datos desarrollados servirán para la ejecución de posteriores estudios que pretendan responder al problema de investigación, consecuentemente contribuimos a la ciencia aportando metodológicamente a la ciencia en el área de la disciplina administrativa.

1.8 Consideraciones éticas

Se tuvo en consideración lo siguiente:

- **Respeto a la dignidad humana**, porque se informó con antelación a los involucrados en la encuesta que el estudio no representa riesgo, en vista que el fin es conseguir información acerca de los

conocimientos que ostentan los usuarios, motivo por el cual no se toma en cuenta sus datos privados, pues es anónima.

- **Autonomía**, debido a que se tomará en cuenta a los participantes que admitieron intervenir, y se tendrá en consideración a quienes se nieguen a realizarlo, asimismo se comunicará a la entidad acerca de los pormenores en su ejecución.
- **Justicia**: se consideró la equidad como derecho ante aspectos como riesgo, beneficio, privacidad y reserva en la manipulación de las respuestas a las interrogantes y se llevó a cabo con criterios de inclusión, sin discriminación, por lo cual los participantes tuvieron un trato igualitario.
- **Confidencialidad**: el tratamiento de la información se realizará en estricto privado y será anónima, es decir las personas pudieron excluirse y no ser infidentes respecto a datos que creyeron convenientes.
- **Reciprocidad**, se promovió entre los trabajadores que su participación en el estudio beneficiará a los involucrados e investigadores, y como consecuencia permitirá mejoras en la entidad.
- **Principio de Veracidad**, la exhibición de los hallazgos se realizó de manera honesta, sin distorsiones y sesgos.
- **Consentimiento Informado**, las encuestas se realizaron con la debida autorización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Piedras de Tambopata. El desarrollo de la investigación respetó la confidencialidad de la información de los sujetos de estudio, además se realizaron las citas textuales respetando las normas APA; todo se efectuó realizando los permisos correspondientes y los instrumentos de investigación estuvieron sujetos a la validación de los expertos en el área de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

García (2018) en su estudio Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado; realizada en Querétaro afirma:

El área de energía es una parte esencial en el progreso y porvenir del país, para el crecimiento de las fábricas y la comunidad en común, en ese entender las Centrales Termoeléctricas de Ciclo Combinado (CTCC) como integrante de la Comisión Federal de la Electricidad (CFDE) distinguido como una de las empresas eléctricas importantes del planeta, coadyuva al fortalecimiento del sector, promoviendo la construcción competitiva de país. El fin del estudio fue averiguar en qué nivel repercute la formación del talento humano en el rendimiento de una de la CTCC que realizan sus operaciones en México. La investigación tiene carácter cuantitativo y de alcance relacional. Para el levantamiento de la información se empleó un instrumento conformado por un cuestionario con 19 reactivos para sus variables. Los hallazgos se estimaron a través de la escala de Likert. El abordaje de las variables como la capacitación se hizo por medio del modelo kirkpatrick y la productividad por Lawlor. La aplicación del instrumento se efectuó en una muestra de 104 sujetos, asegurando su fiabilidad por medio de $\alpha = 0.989$. Los hallazgos posibilitan revelar que la preparación del personal a través de los programas de instrucción presentan una repercusión beneficiosa en el rendimiento y el grado de productividad en la CTCC escogida, se divisan obstáculos en la cultura de trabajo, se percibe que la novedosa arquitectura organizacional en

el lapso de conversión de paraestatal a estatal estimula el logro de indicadores de rendimiento, reflejándose en el desempeño de la empresa.

Rojas (2018) en su investigación Capacitación (C) y Desempeño laboral (DL), desarrollada en Quetzaltenango afirma que:

El estudio se efectuó en la firma Tenería San Miguel situada en Quetzaltenango, interviniendo los trabajadores de la sección de operaciones, sus variables están conformadas por la C y el DL, la estipulación de la conexión fue su objetivo.

Ambas variables son componentes relevantes en la función laboral de una organización, para decretar la trascendencia de la C en una corporación es indispensable identificar si el DL se incrementa en tanto la C se desarrolla en la empresa, se efectuó a través de un estudio cuantitativo de alcance descriptivo en el cual intervinieron 36 individuos, a quienes se les encuestó y se cuantificaron las urgencias de C y de qué manera modifica el DL de la fábrica.

Conforme a los hallazgos conseguidos en el estudio se reafirmó la conexión que hay entre la C y el DL de manera importante, la firma debería estimular el progreso a través de la C en torno a los hallazgos que la entidad quiere tener, se sugirieron métodos de C adecuados para formar a los sujetos materia de estudio, como una arquitectura para que el rendimiento crezca.

Álvarez et al. (2017) en su investigación Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas; desarrollada en Los Ángeles – Concepción, refiere que se cuantificó la repercusión de la C en la PL de las corporaciones chilenas en el periodo 2015. Empleándose para ello la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), se adoptó una muestra de 8,084 firmas. Se usó el método Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), empleando como variable de resultados la PL, variable de tratamiento la C y variables explicativas la magnitud, capital extranjero, I+D área de I+D mano de obra calificada de I+D maquinaria y equipo, educación, propiedad privada y extranjera, exportación y remuneración. Los hallazgos revelan que subsiste

una disparidad entre la PL las corporaciones que efectuaron C y las que no, muy a pesar la divergencia no es importante.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Berrocal y Bonifacio (2022) en su investigación Capacitación Empresarial (CE) para la Gestión Administrativa (GA) de la empresa Molinos Maxi SRL, Chíncha 2022; afirman que: el estudio se ha efectuado en base a antecedentes y conceptos de las variables presentando como unidad de estudio a Molinos Maxi SRL ubicado en Chíncha. Se propuso como fin general establecer la repercusión de la CE y GA. El estudio es cuantitativo, no experimental y de corte transeccional, pues se basa en la revisión teórica contrastando con la realidad para establecer una asociación entre las variables. La población estuvo representada por 50 operarios, responsables de las operaciones de la firma, se suministró un cuestionario certificado y validado por la técnica de juicio de expertos, se estimaron los datos por medio del paquete estadístico SPSS versión 25, cabe mencionar que se estableció la confiabilidad a través de α arrojando la confiabilidad como aceptable en las dos variables, luego se empleó la prueba Chi^2 y se consiguió como producto que subsiste dependencia entre las variables de (6.005) con un grado de significancia (≤ 0.005) definiendo que hay asociación entre las variables.

Valverde (2018) en su investigación titulada la Capacitación (CE) Empresarial en la Gestión de las microempresas (GM) de Huaraz, 2017, aquí se planteó como propósito establecer la repercusión de la CE en la GM, fue de alcance descriptivo, de tipo aplicado, su diseño fue no experimental además de corte transeccional. La encuesta fue la técnica empleada y el cuestionario como instrumento, las microempresas del REMYPE conformaron su población representada por 121 hasta el año 2017 y 80 microempresas operativas como muestra. Los hallazgos conseguidos revelaron que la CE es esencial en la GM, mostrándose que el 40% de participantes señalan que todo programa de C debería originarse de una evaluación y tabla de urgencias. El 42% refirió que se debería contar con un Plan de capacitación, en el cual se disponga lo imprescindible para su realización, además de manera similar otro 42% señaló

que en referencia a GM debe de formularse un Plan estratégico de Gestión, y el 45% afirmaron que debería existir gestión de financiamiento como prioridad para obtener una óptima GE.

Moscoso (2018) en la investigación Relación entre la capacitación (C) y la productividad (P) de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac-2018. Su propósito fue localizar la asociación entre la C y la P de los trabajadores municipales. El enfoque es cuantitativo, no experimental y de tipo puro. Los trabajadores administrativos municipales conformaron la población y 36 sujetos la muestra, se empleo el muestreo aleatorio simple. El recojo de información se valió del método de la encuesta, en base a un cuestionario, su validación se ejecutó por medio del juicio de expertos, el instrumento se integró por 18 reactivos con una escala de cinco categorías.

El α para la confiabilidad del instrumento fue de 0.884 que es aceptable, se concluye en mención a los hallazgos es positiva, estableciéndose que subsiste asociación directa y alta (0.719**) y significancia de ($p < 0.05$). Luego se sostiene que a más C, aumentaría la P de los operarios.

2.1.3 Antecedentes Locales

Beingolea y Gonzales (2016) en la investigación Influencia de las Capacitaciones (C) en el Desarrollo de la Actividad Turística (AT) en la Ciudad de Puerto Maldonado – 2016; refiere que su meta fue determinar la incidencia de las C en el desarrollo de la AT, se empleó el alcance descriptivo debido a que se describe las variables y sus dimensiones, caracterizándolas y explicando su comportamiento; correlacional en el análisis de la vinculación de las variables.

Como producto del estudio se afirma que el 60% de las empresas afirmaron como muy buena las capacitaciones que se transfiere por la DIRCETUR y que repercuten de manera importante en el rendimiento de los trabajadores y el 40% refiere que es bueno porque no hay permanencia y la temática abordada no concierne a la especialidad del experto, no conectando con su rendimiento.

Se finaliza afirmando que el turismo se ha convertido en uno de los factores económicos y sociales importantes en los años precedentes, padece de cambios por lo que el trabajador debe hacer lo mismo a través de actualizaciones y capacitaciones permanentes en su especialidad con el propósito de contribuir en el rendimiento de las empresas, subsiste un número mínimo de empresarios que afirma que afirma que las C son irrelevantes, debido a la temática repetida y común.

Ccoyuri (2023) en su investigación Capacitación laboral (CL) y la Meritocracia profesional (MP) de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023. Sostiene que la CL es esencial para optimizar la preparación profesional y hacer frente a los retos en la administración pública, en distintas partes del planeta como también en el país. En nuestra región la administración pública tiene un papel relevante en la CL de sus operarios, sin embargo, se evidencia limitaciones en el desarrollo de sus CL, obstaculizando el rendimiento en contraste con sus planes. El objetivo del estudio fue definir la asociación entre la CL y la MP, también se postularon objetivos específicos. Finalmente se confirma la relación entre las variables, lo cual lleva a afirmar que mientras mayor sea la CL mayor será la MP; se justifica por la valoración teórica, metodológica y practica, mediante la exhibición de los hallazgos se espera aportar para futuros estudios, como generar decisiones específicas para el mejoramiento de las CL y la MP en las entidades gubernamentales.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Capacitación

Es el desarrollo de la instrucción mediática, ejecutado de forma programada y estructurada, a través del cual los individuos consiguen competencias, incrementan destrezas y habilidades en torno a propósitos establecidos. Engloba la transferencia de pericias referentes al trabajo, disposición respecto a la institución, las actividades y el hábitat (Chiavenato, 2011).

Es el curso de fortalecimiento de facultades de los sujetos, formándolos para incrementar su rendimiento y coadyuven a la obtención de los fines de la firma. La meta es incidir en las conductas de los operarios y así aumentar el rendimiento y producción (Vallejo, 2016).

Conjunto de fases en las que las organizaciones buscan que sus colaboradores consigan competencias y destrezas indispensables para el rendimiento en el puesto, en el cual se promueve la preparación de sus operarios, en comparación con el entrenamiento donde se transfiere definiciones concretas, instrumentos y métodos para los sujetos dentro de la entidad y luego estimar y optimizar las fases en lo extenso de la firma (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016).

2.2.2 Dimensiones de la capacitación

Según Chiavenato (2011) afirma que abarca 4 componentes que son los siguientes:

a) Transmisión de información:

El mensaje es la parte fundamental de los planes de formación. El desafío es transferir la comunicación como una agrupación de teorías entre los receptores. Generalmente el mensaje es global, prioritariamente acerca de las labores, como de la organización, bienes y prestaciones, estructura, reglamentos, directivas, etc. Además, puede versar sobre la transferencia de nuevas teorías.

b) Desarrollo de habilidades:

Destrezas, pericias e instrucciones asociadas al rendimiento en el cargo o futuras y diversas responsabilidades. Se trata de una orientación específicamente a las actividades y acciones que se desarrollarán.

c) Desarrollo o modificación de actitudes:

Alteración de conductas nocivas de los operarios y transformarlas en beneficiosas, por ejemplo, incrementar el entusiasmo o impulsar el sentimiento de los directivos y de control en referencia a sensaciones y respuestas de los sujetos. Representa la obtención de costumbres y

conductas novedosas, en especial respecto a compradores o usuarios, o métodos de atención.

d) Desarrollo de conceptos:

Se puede direccionar a incrementar la facultad de abstracción y noción de pensamientos e ideologías, con el fin de posibilitar el desarrollo conceptual en el ejercicio de la administración, con el fin de incrementar el grado conceptualización y generar gerentes que razonen en conceptos generales y holístico.

2.2.4 Por qué capacitar

En toda organización relevante, privada o pública la preparación y progreso de su plana de operarios es una acción que hace que los directivos competentes destinen tiempo e interés. Existen varias cuestiones para que una organización forme a sus colaboradores, el constante cambio en el entorno es una de ellas, que hace que estemos vigentes, por lo cual las firmas se sienten forzadas a hallar maneras que aseguren respuestas óptimas, en este cambiante medio todas las empresas no deben estar inertes, ni su capital humano debería padecer obsolescencia, en respuesta a esto la formación permanente es la solución con el fin de salvaguardar este predicamento. Los individuos son importantes para las entidades en la actualidad, su relevancia táctica está en crecimiento, porque las organizaciones contienden por medio de ellos. El renombre de una organización radica en las pericias y competencias de sus operarios, en la medida que la capacidad de los trabajadores es valorizado y único, es complejo de copiar y mucho más organizarlos. Una firma puede lograr ventajas apoyado por los individuos. Motivo por el cual es esencial prepararlos, otorgarles competencias, maneras de actuar, destrezas y conocimientos necesarios con el fin de alcanzar un rendimiento excelente. Deberían brindarles los pilares para que su personal obtengan la formación indispensable y concreta permitiéndoles desarrollar sus actividades en mejor situación. No existiendo otro instrumento más que la instrucción que genera también elevados grados de entusiasmo, rendimiento, unión, identificación y cooperación. Otra razón relevante para instruir, son los desafíos empresariales, entre ellos se puede citar integración de nuevas

actividades, nuevas maneras de realizar acciones y diferencias en los resultados de una función, además del ingreso de nuevo personal a la entidad (Perales, 2016).

2.2.5 Razones para capacitar

Las razones para proporcionar capacitación pueden ser muy variadas, en los últimos años se ha tenido un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos, el hombre moderno sufre una intensa curiosidad y un indomable afán inquisitivo, con toda seguridad, las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales, enriquecen a las organizaciones para las cuales trabajan... [Asimismo, otros aspectos de los beneficios que aporta la capacitación son]: 1) ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes, 2) eleva los conocimientos de los ocupantes de los puestos en todos los niveles organizacionales, 3) mejora la moral y la satisfacción de la fuerza de trabajo, 4) guía al personal a identificarse con los objetivos de la organización, 5) crea una mejor imagen tanto del personal como de la organización, 6) mejora las relaciones entre jefes y subordinados, 7) ayuda a sistematizar el trabajo, 8) fluyen mejor la toma de decisiones y la solución de problemas, 9) propicia el desarrollo y las promociones, 10) es la mejor herramienta para incrementar la productividad y la calidad, 11) contribuye a mantener bajos los costos de operación en muchas áreas, 12) contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones y 13) permite el establecimiento y logro de metas individuales (García, 2011).

2.2.6 Beneficios de la capacitación

La capacitación trae consigo beneficios como lo pueden ser promover la formación de líderes, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación, incrementa en la satisfacción del puesto.

La capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.

- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

Es por ello que la capacitación del recurso humano es muy importante para las organizaciones, empresas y el Estado y su práctica ha demostrado ser un medio eficaz para mejorar la productividad. Aplicando en forma adecuada mediante técnicas apropiadas, permite perfeccionar al hombre para su crecimiento y desarrollo profesional. Desarrollando criterios generales sobre una disciplina determinada y ayudándolo a conocer a fondo lo que hace y las interrelaciones con otras actividades conexas (Cejas & Acosta, 2012).

2.2.7 ¿Por qué es importante que los trabajadores de una Institución Pública se capaciten en forma permanente, organizada y sistemática?

Todas las personas desempeñan funciones distintas en sus puestos de trabajo. Cada individuo aporta a la organización con sus conocimientos, habilidades y destrezas que en definitiva constituyen sus talentos. Las organizaciones tienen la responsabilidad no solo de contratar al personal más idóneo para el desempeño de un cargo, sino que además deben gestionar el talento humano.

La capacitación se inserta dentro de la Gestión del Talento Humano con la finalidad de que las personas, en forma permanente, adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y mejoren sus actitudes frente al trabajo, la organización y sus compañeros, de tal modo que alcancen un desempeño más eficiente en sus cargos.

La importancia de la capacitación para la organización logra lo siguiente:

- Aumenta la productividad y la calidad del trabajo: Al tener funcionarios más preparados desde el punto de vista técnico y con conocimientos actualizados en forma continua, de la mano con las nuevas tecnologías y la constante incorporación de procedimientos, normativas o nuevos sistemas. De este modo pueden desempeñar su labor de manera más efectiva.
- Logra desarrollar las capacidades que permiten el cumplimiento de la estrategia de cada institución: En la medida que las acciones de capacitación se lleven a cabo conforme a los lineamientos estratégicos definidos por cada servicio. Para ello las capacitaciones deben ir en clara sintonía con la misión, la visión y sobre todo con los objetivos estratégicos que cada servicio se ha trazado para el mejoramiento de su Gestión.
- Orienta al personal hacia el logro de resultados: Cuando se plantea la capacitación como la instancia para reducir o eliminar diferencias entre un desempeño presente y los objetivos y logros propuestos para el futuro, por ejemplo, a partir de la evaluación de desempeño.
- Reduce la necesidad de supervisión: Al desempeñar de manera más eficiente sus funciones, el trabajador adquiere seguridad, autonomía y competencias más idóneas para cumplir sus funciones.
- Reduce los accidentes del trabajo: Funcionarios con mayor conocimiento sobre prevención de riesgos laborales estarán más atentos a su seguridad personal y del entorno.
- Mejora la imagen de la Institución: Un servicio que asume la capacitación como aliado estratégico del desempeño institucional, no sólo cumple con su deber de eficiencia administrativa, sino que también adquiere un compromiso real con los trabajadores.
- Contribuye a disminuir brechas de competencias: conforme a las competencias específicas definidas en la descripción de cargo de cada puesto de trabajo, al evaluar el desempeño se pueden establecer niveles de competencia a mejorar y medios para lograrlo, entre ellos por medio de la capacitación (Hormazabal, 2023).

2.2.8 Perspectiva estratégica del proceso de capacitación

La capacitación hoy más que nunca es una herramienta estratégica para el logro de los objetivos institucionales, por el valor que tiene el recurso humano para enfrentar los factores endógenos y/o exógenos que provocan los cambios organizacionales.

No basta con responder al cambio, se necesita además la agilidad organizacional que es la capacidad de reconocer y capturar las oportunidades de manera rápida, innovando y con un enfoque en los usuarios. La capacitación debe estar concebida para identificar las necesidades que surgen a partir de los cambios y definir una estrategia para enfrentarlos de acuerdo con los objetivos institucionales.

El Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación forma parte de uno de los 7 subsistemas que componen el Sistema Administrativo de Recursos Humanos, que busca garantizar que los servidores civiles cuenten con las competencias necesarias para lograr los objetivos de cada entidad, y estimular su desarrollo profesional. Los objetivos de la capacitación deben alinearse tanto al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores como de la entidad en su conjunto.

Para una óptima gestión del proceso de capacitación, este se debe articular tanto con algunos sistemas administrativos (presupuesto y planeamiento estratégico) como con algunos subsistemas de recursos humanos (planificación de políticas de recursos humanos, gestión del empleo y gestión del rendimiento) a fin de lograrlos resultados e impacto esperados.

El gestor de capacitación requiere asumir un rol más estratégico que el del responsable tradicional, para lo cual es necesario desarrollar y/o fortalecer competencias específicas (Escuela-Nacional-de-Administración-Pública, 2021).

2.2.9 Gestión administrativa

La gestión administrativa permite el logro de los objetivos empresariales con la vinculación de los procesos administrativos de planificación, organización, dirección, coordinación y control ayudando a la optimización de los recurso con los que cuenta la empresa; es así que en la empresa la gestión

administrativa se encarga que dichos procesos se realicen de una manera eficaz y eficiente y que diariamente estos sean mejorados permitiendo a la empresa optimizar de mejor manera sus recursos y cumpliendo sus objetivos (Ojeda-Ojeda & Rodriguez-Pillaga, 2022).

En efecto, en la gestión administrativa se aplican diferentes técnicas y procedimientos para darle un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales que tiene una organización. El uso de los recursos se orienta en función de los objetivos que persigue la empresa. Es decir, la gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos. Estas funciones son la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control (Peña et al., 2022).

La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

2.2.10 Dimensiones de la Gestión Administrativa

a) Planeación

Abarca la determinación de las metas de la firma, la elaboración de planes para conseguirlos y su implementación con el fin de agrupar y sincronizar las acciones del trabajo. Está relacionado con los propósitos y los planes. Al utilizar la palabra planear se hace referencia al tipo de plan serio. En ella se precisa los fines particulares que se va a obtener en determinado plazo. Se deben de consignar por escrito para que el total de los integrantes de la corporación lo conozcan, esto disminuye la confusión y consecuentemente es comprendido y además se sabe que se necesita realizar para su cumplimiento. Finalmente, el fin de los

proyectos concretos estriba en indicar de que manera se conseguirán las metas (Robbins & Coulter, 2014).

b) Organización

Se relaciona con armar y constituir la labor para conseguir los fines de la institución. Versa de una fase relevante donde a lo largo de ella el directivo crea una arquitectura de la empresa. Que es la ordenación oficial de los cargos. Es plasmada visualmente y se conoce como organigrama, y ayuda en varios fines respectivamente (Robbins & Coulter, 2014).

c) Dirección

Se conceptúa como el curso de incidir en los sujetos para que colaboren a los objetivos de la firma y de equipo. Aquí las disciplinas de la conducta efectúan su fundamental aporte a la administración (Koontz et al., 2012).

d) Control

Curso de revisar, confrontar y rectificar el rendimiento del trabajo. Todos los ejecutivos deben realizar esta función, no obstante, se tenga la producción esperada, pues la única manera de comprobar si es así, es examinando cuales acciones se han ejecutado, cotejando el rendimiento real y el estándar estipulado. La utilización de monitoreos eficaces asegura que las acciones se desarrollarán de manera que sume al logro de metas. La eficacia de las comprobaciones está definida por el grado de su aporte a la obtención de los fines tanto por los operarios y directivos (Robbins & Coulter, 2014).

2.2.11 Razones para necesitar una buena gestión administrativa

Con el transcurrir de los años, la GA se ha transformado en un instrumento indispensable para las entidades. Efectuar una excelente GA engloba relevantes provechos para la firma, que es bien sabido por quienes se dedican a esto (Linkia, 2019).

Ganancias de la institución, primero se encarga de sostener en óptimo estado el vigor de los beneficios de la organización. Pues si no hubiera una supervisión de egresos ni voluntad de minimizar las mermas, la firma posiblemente se dirigiría al fracaso. No siendo así en el caso de la GA, responsable de estructurar las acciones de la institución, inclusive la sección financiera, lugar donde es sencillo administrar los ingresos proyectados.

Impedir repeticiones, de la misma manera se concentra la comunicación trascendente en la categoría administrativa y se elude la subsistencia de duplicidades y como consecuencia el caos. Lo que entraña la reducción de equivocaciones que podrían efectuarse al enviar información a otra área. Con el fin de lograr que esto suceda es necesario desarrollar un sistema de gestión donde el acceso sea limitado a unos cuantos con la posibilidad de modificarlo.

Por las metas de corporación, al iniciar generalmente se busca un conjunto de metas. En común pueden ser dirigidos a adquirir más capital y conseguir repetitivamente óptimos resultados. Lo cual es posible obtener con una GA buena, ya que se desea instaurar secuencias racionales en la firma focalizados esencialmente a realización de sus metas.

Clientes y operarios más complacidos, por medio de la GA resulta probable obtener fases más racionales que se basen en la calidad y en los plazos, permitiendo que los usuarios presenten sus urgencias colmadas. Su vinculación podría convertirse en más cercana y entender perfectamente sus carencias y presentar mercancías y prestaciones que los suplan. Y en referencia a los operarios al conseguir lo precedente, también se encontrarán complacidos al notar que no existe desgaste y merma de energía en acciones intrascendentes, sintiéndose más valorizados en la entidad (Peña et al., 2022).

2.2.12 ¿Cuál es la importancia de la gestión administrativa?

Es necesario mencionar la trascendencia que ostenta en la realidad, con el fin de comprender la envergadura de esta área, es suficiente profundizar en lo provechosos que trae. Esto se basa en lo siguiente:

- **Aumento del rendimiento**

Es el provecho más esencial que duda cabe. Cuando se desarrolla una GA positiva, las secuencias al interior se superan, es decir las responsabilidades del total de las acciones se optimizan ostensiblemente. El rendimiento en consecuencia se aumenta de manera superior. Las fases se transforman por la minimización de costes, incluyéndose los dinerarios, financieros y variantes, el sacrificio de la institución desarrolla su dirección de manera efectiva.

- **Obtención de propósitos**

Se integran las metas, el total de acciones y actividades se dirigen a la obtención de los objetivos establecidos con antelación, se suman definiciones como planeamiento y elaboración de estratagemas, se sincronizan diversas áreas, unidades y divisiones, la interpretación de esto es nítida las metas señaladas se logran dentro de los plazos.

- **Incremento de la mejor utilización de los recursos**

Luego de aumentar la producción y obtención de fines, faltaría un provecho, el cual oscila en aprovechar al límite los materiales, por medio del ahorro monetario, plazos y sacrificios. Una óptima GA fundamentalmente contribuye con el funcionamiento de la institución inteligentemente.

Finalmente se corroboró la trascendencia que la GA ostenta en los sectores en total. Desde esa óptica sumergirse en su especialización no está mal, únicamente obteniendo los conocimientos indispensables se transforma a ser un experto, es sin duda una de las disciplinas de suprema importancia (esneca, 2021).

2.2.12 Los beneficios de la gestión administrativa

Produce un cúmulo de provechosos que contribuyen a una firma para obtener renombre. Sus frutos son variados, se desarrollará algunos:

- **Incremento de la producción**

Facilita realizar muchas fases de manera más superior y breve. De lo que se trata es de cambiar las secuencias que retardan la producción y la eficiencia. Las transformaciones y cambios en el rendimiento son más visibles, luego el directivo ostenta la posibilidad de atender otras acciones.

- Centrarse en lo interesa

Sin ella es inviable focalizarse en las metas. Con la planeación óptimamente efectuada, planes determinados y un equipo que rinde y es estructurado, los propósitos que se pensaban inalcanzables se vuelven realidad a un pequeño, regular y extenso tiempo.

- Realizar mucho con menos

Al determinar los estándares y se elaboran los planes, se ve en como los equipos de trabajo podrían ahorrar monetariamente, descubrir maneras racionales de perfeccionar sus bienes y prestaciones. Con una arquitectura muy ordenada, los inconvenientes se podrían solucionar de manera efectiva con el fin de complacer a usuarios y operarios (Quiroga, 2020).

2.2.13 Principios de gestión administrativa

Dentro de los más importantes tenemos:

- Transparencia

Contribuye a difundir la seguridad entre los ejecutivos de la organización. Se puede obtener por medio de la inclusión de reglas de claridad, auditorías permanentes, exhibiendo papeles de resultados y facilitando la descripción de sus acciones de manera habitual y planeada, permitiendo a los colaboradores inmersos supervisar los ingresos, perdidas y además de los movimientos.

- Seguridad

La información de las personas se está transformado en un aspecto esencial de la gestión organizacional en el medio digital de la actualidad. La recomendación de una entidad podría asegurar a los grupos de interés que está segura. Y se pueden adoptar decisiones para salvar la privacidad comercial de una firma con el fin de incrementar la seguridad de sus propietarios.

Legalidad

Engloba la formulación de reglas y acciones de acusaciones en el momento en que alguna persona incumple las directivas. Las normas de una entidad contribuyen a difundir la claridad, legalidad y obligaciones en la GA. Por otro lado, da la posibilidad para originar aspiraciones claras, razonadas acerca de la conducta de las actividades de en la institución.

Responsabilidad

Determina como el comité administrativo tiene responsabilidad y que grado, es decir si ostenta el poder para designar a un gerente general, la GA podría determinar el perfil, consideraciones y cláusulas en los reglamentos, lo cual posibilita regular derechos, obligaciones y funciones de los gerentes y el comité.

Gestión del riesgo

Cuando la GA forma parte de esta, ayuda a incrementar la seguridad de los grupos de interés. La examinación de riesgos y exhibición permanente ayuda al comité a adoptar determinaciones ilustradas de la firma.

Equidad

Una organización labora para considerar a sus integrantes por igual. Este postulado se despliega a la sociedad, los gobiernos y los operarios de la corporación.

Integridad

Sumergir la integridad en todas áreas de la GA contribuye a una firma en construir una imagen beneficosa y así volverse competitiva en su medio. Es un elemento esencial en los gobiernos, incluyendo a los corporativos, porque da a conocer la seguridad y valores internos de la corporación. Engloba componentes como las reglas de ética, reglamentos y proyectos de cumplimiento legal.

Reconocimiento

Los organismos podrían distinguir a sus empleados posibilitándoles como ejemplo seleccionar al comité de gestión. Haciéndolos sentir valorizados, también ayuda a que tenga una consecuencia directa en actividades y determinaciones de la firma. Una GA bien determinada y desarrollada genera más seguridad para sus propios trabajadores, como terceros, esto es fundamental para la realización de sus operaciones de manera coherente, de manera especial su constancia productiva, buena imagen y crecimiento sostenido (indeed, 2023).

2.3 Definición de términos

- **Entidad**

Representa la unidad de estudio de la GA, en ese entender es indispensable entenderla conceptualmente (Hernandez & Rodriguez, 2011).

- **Productos**

Es una mercancía palpable, en general es físico, es pasible de almacenaje, transformación y transportación (D'Alessio, 2004).

- **Servicios**

Es inmaterial en general. Es una prestación que se adquiere junto al proceso, al mismo tiempo. Imposible de acopiarse ni transportarse (D'Alessio, 2004).

- **Políticas**

Manifiesto o declamaciones universales que dirigen las consideraciones en las determinaciones organizacionales (Koontz et al., 2012).

- **Reglas**

Decreta las actuaciones concretas y obligatorias, su reserva no es permisible (Koontz et al., 2012b).

- **Clientes**

Sujeto que obtiene los bienes o prestaciones de una empresa. Es un usuario desde el punto vista empresarial, es catalogado como reincidente o contrariamente de una vez.

- **Tareas**

Son actividades sincronizadas de las componentes del trabajo, necesarias para lograr un fin, representan la magnitud de elaboración de un bien o prestación (Vallejo, 2016).

- **Operaciones**

Actividad de producción que genera variaciones en los bienes se llama operación y las fases de operaciones necesarias para concluir una etapa determinada de fabricación es denominada proceso.

- **Equipamientos**

El compuesto de infraestructura, bienes y cosas que se precisan para posibilitar su aprovechamiento y realizar diversas acciones cotidianas dentro de una organización

- **Maquinaria**

Se denomina a la agrupación de máquinas que efectúan labores para un igual propósito (D'Alessio, 2004).

- **Herramientas**

Implementos fabricados con el propósito de reducir las labores que se ejecutan con ellos habitualmente, que son realizadas también por trabajadores de otras áreas.

- **Actitudes**

Conjunto complejo de juicios, emociones y predisposiciones en la conducta del operario respecto a circunstancias, individuos o cosas del ambiente laboral (Chávez, 2015).

- **Concienciación**

Generar reflexión o entendimiento de algo, singularmente acerca de temas de la sociedad y de la política.

- **Sensibilización**

Influir en alguien para que tome advierta la relevancia o valoración de algo, o ponga interés a los comentarios o solicitudes.

- **Cliente interno**

Se refiere al usuario del interior de la organización, presenta un vínculo contractual con la firma, está asociado directamente al ambiente interno de le empres.

- **Cliente externo**

Está integrado por los usuarios que abonan para adquirir bienes o prestaciones de una corporación. Son aquellos que se necesitan categorizar con fines de individualizar su atención.

- **Ideas**

Forma de razonar acerca de una cuestión.

- **Conceptos**

Es la unidad de aprendizaje, se origina como un pensamiento (elaboración de la mente) permitiendo entender las vivencias originadas por el intercambio con el ambiente y luego se expresa.

- **Términos globales**

Indica que se trata del total y no a sus elementos

- **Hábitos**

Prácticas o procedimientos que se realizan con frecuencia (Moya, 2015).

- **Objetivos**

Logros o fines que se quiere realizar. Actúan como directrices de las determinaciones y expresan los juicios para luego estimar las consecuencias conseguidas por la labor. Justificación suficiente para ser valorados como componentes esenciales de la planeación (Robbins & Coulter, 2014).

- **Planes**

Escritos que plasman la manera en que se concretarán las metas. Comúnmente se le asigna capital, plazos y otros hechos (Robbins & Coulter, 2014).

- **División del trabajo**

Versa en la fragmentación de las diversas tareas que integran la secuencia de fabricación sea un bien o prestación, distribuido en los diferentes operarios (Robbins & Coulter, 2014).

- **Departamentalización**

Reunión de cargos en secciones, áreas, direcciones (Marco et al., 2016).

- **Jerarquía**

Orden de las responsabilidades de una entidad por grado de mando en la estructura orgánica (Marco et al., 2016)

- **Coordinación**

Comprende determinar los métodos que se emplearán: adaptación recíproca, normalización o vigilancia lineal (Marco et al., 2016).

- **Diferenciación e integración**

Se encuentra establecida por la fragmentación de la labor y la experimentación (Marco et al., 2016)

- **Motivación**

Es una palabra que se emplea al total de estímulos, urgencias, aspiraciones y términos idénticos. Afirmar que los directivos estimulan a sus operarios es señalar que efectúan hechos que se aguarda complacerán esos ímpetus y anhelos que los direccionarán a hacer cosas de la forma programada (Koontz et al., 2012).

- **Liderazgo**

Se define como el talento de convencer a los sujetos con la finalidad de realizar el trabajo con voluntad e ímpetu para la obtención de las metas del equipo (Koontz et al., 2012).

- **Equipos y trabajo en equipo**

Numero de sujetos con destrezas que se sincronizan, que se encuentran identificadas con un fin general, una sucesión de objetivos de rendimiento y una guía de los que son solidariamente encargados (Koontz et al., 2012).

- **Comunicación y negociación**

Transmisión de mensajes entre el emisor para que luego el receptor entienda las notificaciones (Koontz et al., 2012).

- **Medición del desempeño real**

Proceso sistémico que se emplea para examinar la eficiencia y eficacia del trabajo (Koontz et al., 2012).

- **Comparación del desempeño real contra un estándar**

Aquí se establece la alteración que existe entre el rendimiento real y el patrón determinado. A veces es probable esperar que exista alguna modificación en el desarrollo de las acciones, es esencial establecer un intervalo de variabilidad admisible. Las desviaciones alejadas del rango requieren atención especial (Robbins & Coulter, 2014).

- **Implementación de acciones gerenciales**

Los directivos están en la posibilidad de elegir en reaccionar, subsanar el rendimiento o verificar los patrones. Tienen la posibilidad de optar por diversas actividades correctivas, esto depende de la clase de circunstancia que este atravesando (Robbins & Coulter, 2014).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de estudio

Básica, porque pretende profundizar el conocimiento con la finalidad de entender los fenómenos y hechos particulares, sin pretender aplicaciones peculiares.

De tipo cuantitativo, debido a que se empleó la estadística con el propósito de cuantificar las variables de estudio y su respectiva relación, como consecuencia de la administración del instrumento y comprobación de la hipótesis.

No experimental, en ningún momento se trastocó ninguna de las variables de estudio. Como dice Hernández, R. (2014) en estas investigaciones por ningún motivo se alteran sus variables, solo se contempla el acontecimiento en su ambiente real y seguidamente examinarlo

De corte transversal, puesto que el recojo de los datos se ejecutaron en instante y lapso único que corresponde al año 2024

Es descriptivo, ya que por medio de ella se caracterizó la percepción de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones además de detallar las pruebas de hipótesis como producto de apreciación de los empleados.

Es de tipo correlacional,

Mediante el empleo de la estadística inferencial se presentó la asociación de las variables de investigación.

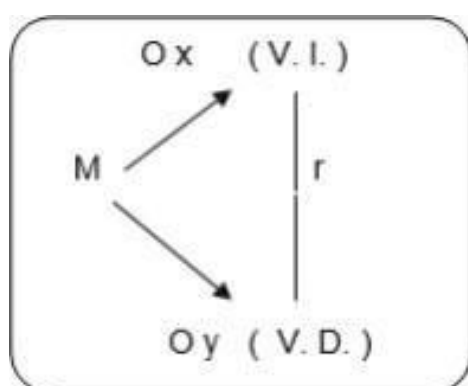
Hernández, R. (2014) indica que los trabajos descriptivos intentan estimar o recoger información acerca de las variables materia de examinación, en referencia a sus cualidades, caracteres, secuencias y otros hechos pasibles de explicar. También afirma que los estudios correlacionales buscan exhibir el nivel de asociación que subsiste en las variables en un entorno concreto, dicho

de otra manera, conocer cuál es el desplazamiento de una variable al saber el de la otra u otras.

3.2 Diseño de estudio

Las variables materia de estudio no se alteraron en ningún momento es por ello que recibe la denominación de no experimental, además se debe de aclarar que el levantamiento de la información para la examinación estadística se llevó a cabo en una sola fase, por ello se le califica como transeccional.

Para la realización del trabajo primero se identificó la población seguidamente se localizó la muestra, luego se elaboró el instrumento y de acuerdo al protocolo científico con el respaldo de la validez y mediante el juicio de expertos la confiabilidad, para finalmente sujetarlo a examen sus hipótesis formuladas, su esquema es:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de estudio 1:(capacitación)

Oy = Variable de estudio 2: (gestión administrativa)

r = Relación entre variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Se consideró a 17 trabajadores y 65 locadores de servicio del Municipio. Como se sabe se denomina población a la agrupación de componentes que está

formada por sujetos, cosas, en las cuales es posible estimar características tanto cuantitativa como cualitativa (Bernal, 2010).

3.3.2 Muestra.

Se determinó a 82 sujetos como muestra que conforma la totalidad de los operarios de la Municipalidad.

Dicho de otra manera, se adoptó como juicio empelar la muestra censal, como afirma López (1998), es el tamaño que engloba a toda su población. De la misma forma Zarcovich (2005) refiere que se entiende por tomar los datos de todos los elementos del universo respecto los fenómenos, bloques que conforman la materia del censo. La información se levanta en una muestra que consta de la totalidad del universo, debido a que su población es minúscula.

Tabla 2

Personal y Locación de Servicios de la Municipalidad Distrital de Las Piedras

Modalidad de Contrato	Cantidad	Total
Permanentes DL. 276	3	
Contratados DL. 276	2	
Contratados DL. 1057	12	
Total Personal	17	17
Locación de servicios	65	65
Total		82

3.4 Métodos y técnicas

Para el levantamiento de información se emplearon técnicas y métodos en concordancia a los caracteres y exigencias de las variables. Entre ellas tenemos:

- Encuesta, para el acopio de información, y se basa en una agrupación de reactivos que se elabora con el fin de conseguir datos de los sujetos.

- Instrumentos, se emplearon cuestionarios que fueron materia de validación, certificados que nos posibilitaron extraer y cuantificar la información respecto de las variables y dimensiones.

3.5 Tratamiento de los datos

En procesamiento de datos de la información obtenida se revisó, codifico y digitalizo pro medio del paquete estadístico SPSS versión 22, esta información se agrupo y categorías mediante tablas y gráficos para hallar los productos de examinación.

El examen estadístico de los datos se realizó a través de la utilización de estadísticos descriptivos e inferencial. La información se presentó mediante tablas y figuras, luego se interpretó y analizó cada uno de ellas; asimismo la información inferencial se interpretó mediante tablas respectivamente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se emplearon reactivos en la muestra de la investigación y el producto se da a conocer por medio de la distribución de frecuencias y proporciones, y se muestran en tablas y figuras. Las valoraciones se denotan en expresiones absolutas y porcentuales en las variables y dimensiones.

4.1.2 Confiabilidad y validación del instrumento

Se ocupó el coeficiente de Alfa de Cronbach (α) para examinar la confiabilidad de la información recogida mediante herramientas de acopio de datos.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	Nº elementos
Capacitación	0,914	16
Gestión administrativa	0,952	14
Total	0,915	30

El coeficiente de α es superior a 0,8, en el instrumento del presente. Como afirma Hernández et al. (2014), a mas valor de α , mas fiabilidad, vale decir que las cantidades 0,914 y 0,952 nos indican un valor elevado, para los instrumentos y consecuentemente presentan una confiabilidad aceptable.

Por otro lado, con fines de validación de la forma, contenido y estructura se empleó la estrategia de juicio de expertos, eligiéndose a tres especialistas con años de experiencia en la materia y la clase de labor que desarrollan.

Tabla 4*Validación del instrumento*

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno

Mediante la visualización de la Tabla 4 se evidencia que los expertos ejecutaron la validación consignándola como Muy Bueno.

4.1.3 Análisis Cuantitativo de las Variables

El capítulo IV exhibe los hallazgos conseguidos por medio de la ejecución de secuencias metodológicas descritas con antelación en capítulo anterior, en el cual se aplicaron reactivos con el propósito de obtener los objetivos y comprobar las hipótesis.

Se da a conocer los resultados del estudio, para ello se empleó como técnica la encuesta a 65 locadores y 17 operarios del Municipio.

En ese entender, se consigna los hallazgos en el suministro del cuestionario para trabajadores que estuvo conformado por reactivos, 16 para la Capacitación (C) y 14 para la Gestión Administrativa (GA), para un mejor entendimiento se empleó una categorización organizada por dimensiones y de las variables de estudio, en tablas estadísticas presentando tablas de frecuencia, figura e interpretación respectiva.

Con el fin de resumir los fundamentales hallazgos del estudio se utilizaron estrategias didácticas de publicación de información (tablas y figuras).

4.2 Resultados descriptivos

Variable 1 Capacitación

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Capacitación (C)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			acumulado
Bajo	4	4,9	4,9
Medio	45	54,9	59,8
Alto	33	40,2	100,0
Total	82	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 5 se exhiben los resultados de la Variable C, el 54,9% (45) del total de trabajadores la perciben en el nivel medio; el 40,2% (33) la distingue en la categoría de alto y el 4% (4) la admite en la categoría de bajo.

Análisis:

Es decir, la mayor parte de los trabajadores percibe que la capacitación se viene dando en un nivel medio y solo una minoría percibe la realización de esta en un nivel bajo, entonces se puede afirmar que se debería proyectar esta percepción al nivel alto, afianzando sus dimensiones, que es lo ideal para cualquier organización, hallazgos que se comprueban en la siguiente figura.

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable Capacitación

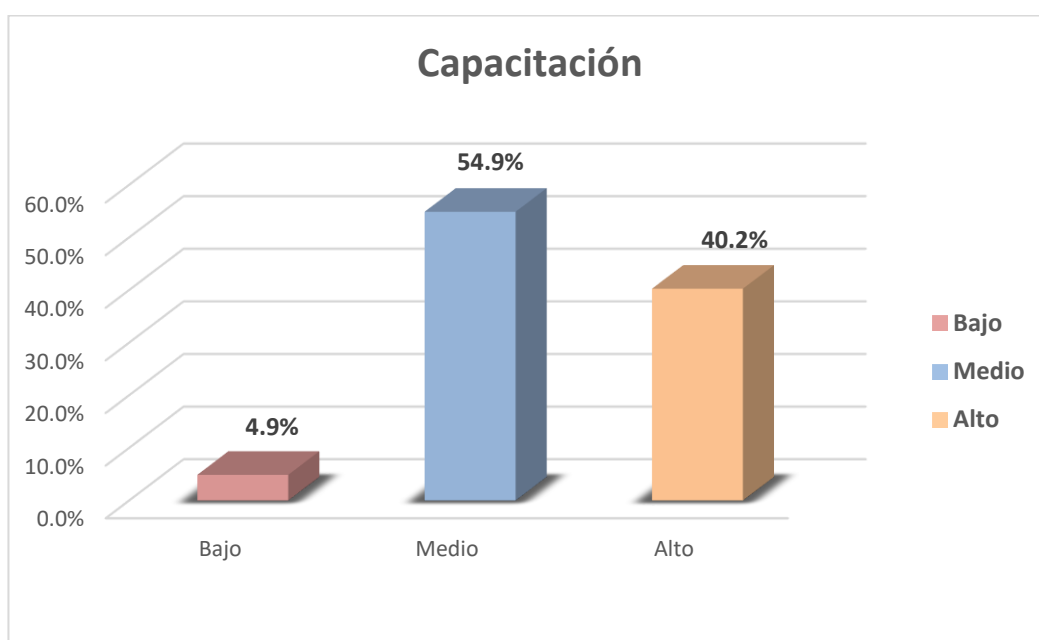


Tabla 6*Distribución de la variable Capacitación por dimensiones*

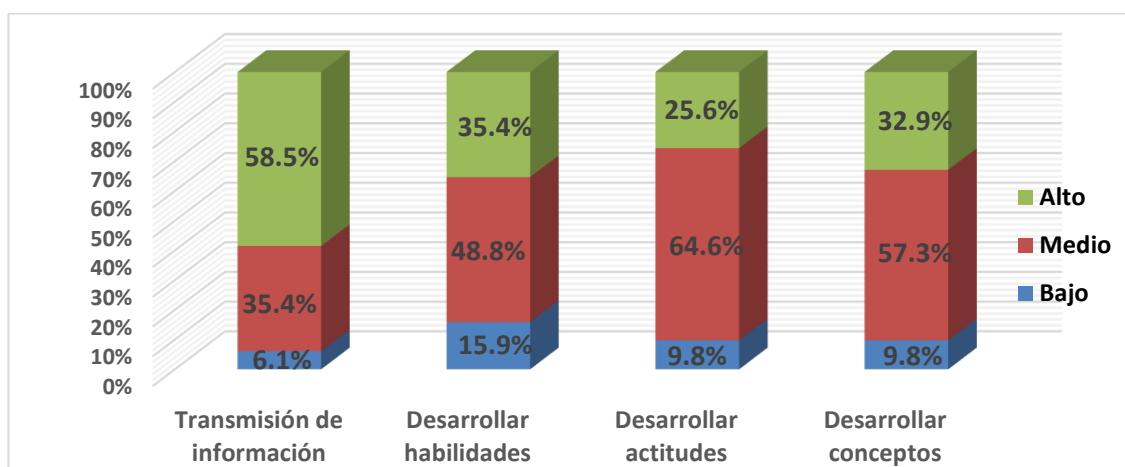
Categorías	Transmisión de información		Desarrollar habilidades		Desarrollar actitudes		Desarrollar conceptos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	6.1%	13	15.9%	8	9.8%	8	9.8%
Medio	29	35.4%	40	48.8%	53	64.6%	47	57.3%
Alto	48	58.5%	29	35.4%	21	25.6%	27	32.9%

Interpretación:

En la Tabla 6 se presenta los resultados de la variable C por dimensiones mediante niveles de percepción; en referencia a la Transmisión de información el 58.5% (48) del total de trabajadores la perciben como alto, el 35.4% (29) la consideran como medio y el 6.1% (5) como bajo. En alusión a Desarrollar habilidades el 48.8% (40) la califican como medio, el 35.4% (29) como alto, mientras que el 15.9% (13) como bajo. En cuanto a Desarrollar actitudes el 64.6% (53) la admite como medio, el 25.6% (21) como alto, luego el 9.8% (8) como bajo. Finalmente, para Desarrollar conceptos el 57.3% (47) visualiza como medio, el 32.9% (27) como alto y el 9.8% (8) como bajo.

Análisis:

Coincidentemente se observa que todas las dimensiones oscilan en un nivel intermedio, sin embargo, la dimensión que mejor se ha trabajado es la primera y la que es crítica es la segunda, que es donde se debería afianzar para superar ese nivel. Resultados que se pueden reafirmar en la siguiente figura. Resultados que se pueden comprobar en la siguiente figura.

Figura 2*Distribución de la variable Capacitación por dimensiones*

Variable 2 Gestión Administrativa

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa (GA)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	7,3	7,3
Medio	42	51,2	58,5
Alto	34	41,5	100,0
Total	82	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 7 se demuestra los resultados de la variable GA por niveles, el 51.2% (42) de los trabajadores la perciben como medio, el 41.5 como alto y finalmente el 7.3 como bajo.

Análisis:

Es decir, la mayoría de los trabajadores afirma que la GA se desarrolla en un grado medio y solo un minúsculo número de trabajadores piensa que se viene desarrollando en un nivel bajo, lo cual hace ver que se debe de trabajar en fortalecer la variable afianzando sus dimensiones, para llegar al nivel alto que es lo ideal. Cosa que se puede corroborar en la siguiente imagen.

Figura 3

Distribución de la variable Gestión Administrativa

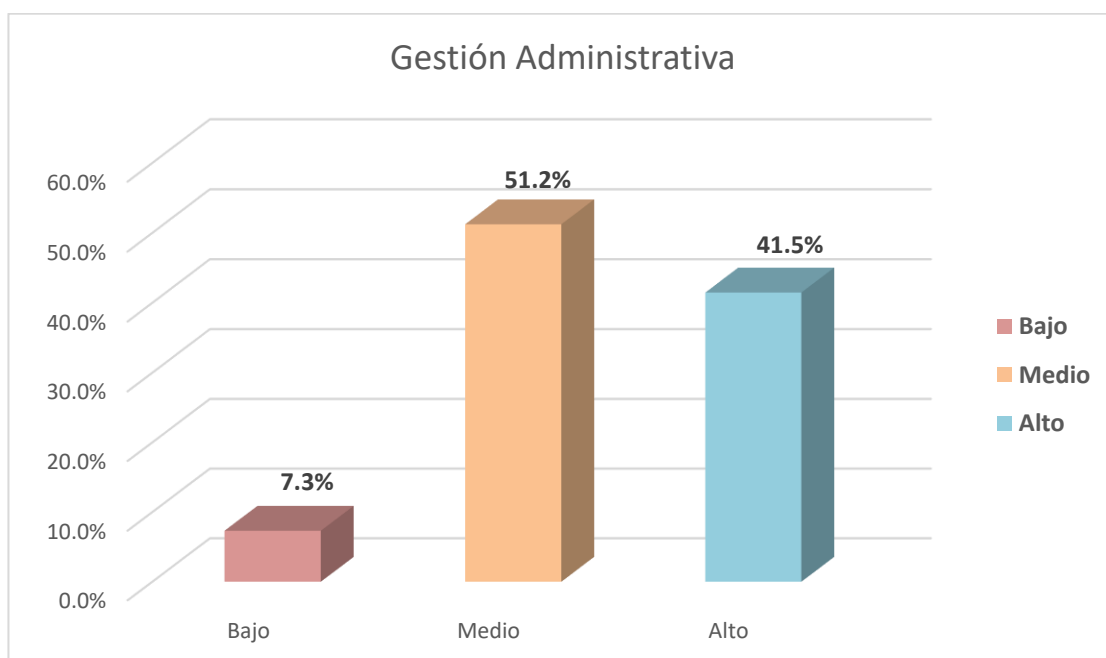


Tabla 8*Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa (GA)*

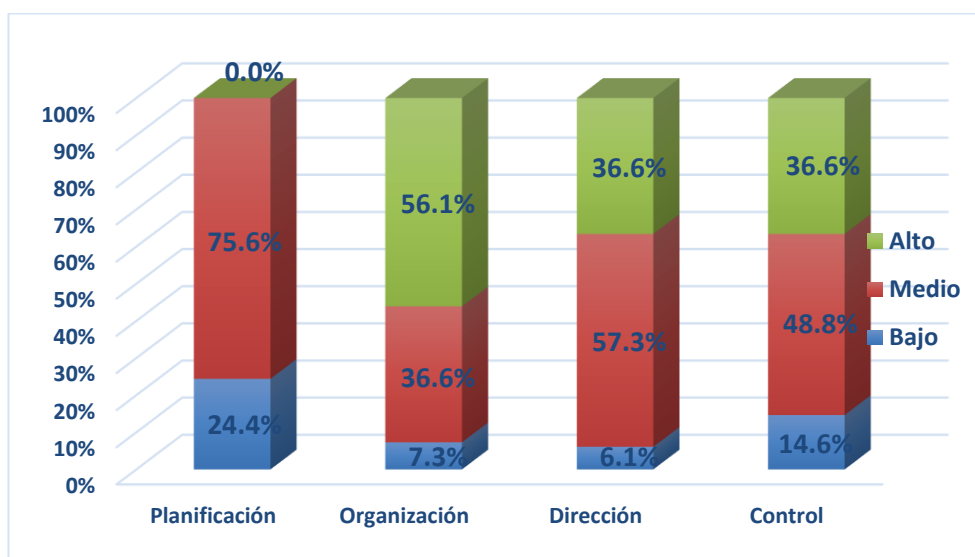
Categorías	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	20	24.4%	6	7.3%	5	6.1%	12	14.6%
Medio	62	75.6%	30	36.6%	47	57.3%	40	48.8%
Alto	0	0.0%	46	56.1%	30	36.6%	30	36.6%

Interpretación:

En la Tabla 8 se presenta los hallazgos de la variable GA por dimensiones y niveles; respecto a la Planificación el 75.6% (62) la percibe como medio, y el 24.4% (20) como bajo; para la Organización el 56.1% (46) lo percibe alto, el 36.6% (30) como medio y el 7.3% (6) como bajo; en mención a la Dirección el 57.3% (47) lo visualiza como medio, el 36.6% (30) como alto y el 6.1% (5) como bajo; finalmente para el Control el 48.8% lo considera como medio, el 36.6% como alto y el 14.6% (12) como bajo.

Análisis:

Coincidentemente se observa que todas las dimensiones oscilan en un nivel intermedio, sin embargo, la dimensión que mejor se ha trabajado es la segunda y la que es crítica es la primera, que se debería afianzar para superar ese nivel. Cantidades que se pueden comprobar en la siguiente figura.

Figura 4*Distribución de la variable gestión administrativa por dimensiones*

4.3 Resultado inferencial

4.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,328	82	0,000
Gestión administrativa	,297	82	0,000

Considerando que la encuesta piloto aplicada fue de 65 locadores y 17 trabajadores de la Municipalidad distrital, se ejecutó la prueba Kolmogorov-Smirnov para localizar la normalidad de la muestra. En la Tabla 9 se observa la prueba de normalidad para las variables C y GA cuyo ($p < 0.05$) demostrando que proviene de una distribución que no es normal, respectivamente, estos datos determinan que las variables deben ser estimadas inferencialmente con estadísticos de correlación y estadística no paramétrica (coeficiente de correlación de Rho de Spearman RS).

4.3.2 Análisis inferencial y prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la Capacitación y la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

H1: Existe relación significativa entre la Capacitación y la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024

Nivel de significancia

Alfa = 0.05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman: RS

Tabla 10

Correlación entre las variables Capacitación y Gestión Administrativa

Rho de Spearman		Capacitación	Gestión Administrativa
Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,757**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,757**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión:

Considerando el objetivo general del estudio, se pudo comprobar la conexión entre la C y la GA. En la Tabla 10 se observa un coeficiente RS igual 0.757, lo que evidencia una vinculación positiva, alta y significativa ($p < 0.05$), seguidamente en aplicación del Coeficiente de determinación R^2 , se afirma que la capacitación influye en 57.3% en la GA del Municipio.

Planteamiento de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la Transmisión de Información y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

H1: Existe relación significativa entre la Transmisión de Información y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 0.05

Estadístico de prueba: RS

Tabla 11

Correlación entre la Transmisión de Información y la Gestión administrativa

Rho de Spearman		Transmisión de Información	Gestión Administrativa
Transmisión de Información	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1 del estudio, se confirma la vinculación entre la Transmisión de Información y la GA. En la Tabla 11 se observa un ratio RS igual 0.601, lo que señala una asociación positiva, moderada y significativa ($p < 0.05$), seguidamente en aplicación del Coeficiente de determinación R^2 , se afirma que la Transmisión de Información influye en 36.12% en la gestión GA de la Municipalidad.

Planteamiento de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre el Desarrollo de Habilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

H1: Existe relación significativa entre el Desarrollo de Habilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

Nivel de significancia.

Alfa = 0.05

Estadístico de prueba: RS

Tabla 12

Correlación entre la Desarrollar de habilidades y la Gestión administrativa

Rho de Spearman		Desarrollar habilidades	Gestión administrativa
Desarrollar habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión:

Considerando el objetivo específico 2 del trabajo, se pudo comprobar la conexión entre Desarrollar habilidades y la GA. En la Tabla 12 se contempla el RS = 0.629, lo que demuestra una correlación positiva, moderada y significativa ($p < 0.05$), seguidamente en aplicación del Coeficiente de determinación R^2 , se afirma que Desarrollar habilidades influye en 39.56% en la GA de la Municipalidad.

Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre el Desarrollo de Actitudes y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

H1: Existe relación significativa entre el Desarrollo de Actitudes y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

Nivel de significancia.

Alfa = 0.05

Estadístico de prueba: RS

Tabla 13

Correlación entre la Desarrollar actitudes y la Gestión administrativa

Rho de Spearman		Desarrollar actitudes	Gestión administrativa
Desarrollar actitudes	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión:

Considerando el objetivo específico 3 del estudio, se pudo reafirmar la relación entre Desarrollo de Actitudes y la Gestión administrativa. En la Tabla 13 se evidencia el RS de 0.687 lo que demuestra una vinculación positiva, moderada y significativa ($p < 0.05$), seguidamente en aplicación del Coeficiente de determinación R^2 , se afirma que el Desarrollo de Actitudes influye en 47.19% en la GA de la Municipalidad.

Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre el Desarrollo de conceptos y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

H1: Existe relación significativa entre el Desarrollo de conceptos y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Tambopata.

Nivel de significancia.

Alfa = 0.05

Estadístico de prueba: RS

Tabla 14

Correlación entre la Desarrollar conceptos y la Gestión administrativa

Rho de Spearman		Desarrollar conceptos	Gestión administrativa
Desarrollar conceptos	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión:

Visto el objetivo específico 4 de la investigación, se pudo corroborar la conexión entre Desarrollo de conceptos y la Gestión administrativa. En la Tabla 14 se contempla el RS de 0.601 lo que demuestra una correlación positiva, moderada y significativa ($p < 0.05$), seguidamente en aplicación del Coeficiente de determinación R^2 , se afirma que el Desarrollo de conceptos influye en 36.12% en la gestión administrativa de la Municipalidad.

CONCLUSIONES

1. Se evidenció la subsistencia de una conexión directa y significativa entre las variables de Capacitación (C) y Gestión administrativa (GA) con un nivel de relación alto y directo ($RS = 0.757$; < 0.05) que se cataloga como positiva alta, además afirmamos mediante la utilización del coeficiente de determinación (R^2) que la Capacitación influye en un 57.3% en la comuna.

A manera de explicación, primero la asociación es alta y significativa, es decir se debe de tener muy en cuenta la primera variable si se desea realizar una Gestión administrativa exitosa; es directa debido a que si se opera en la primera variable consecuentemente la segunda se modificará en el mismo sentido; de acuerdo al coeficiente de determinación este corrobora el peso de la influencia y cuán importante es para la organización.

2. Se reveló que existe una vinculación directa y significativa entre la dimensión Transmisión de información y la GA con un grado de relación significativo, positivo, moderado y directo ($RS = 0.601$; < 0.05) indicando que la Transmisión de información influye en un 36.12% en la GA de la comuna. Esto se traduce en una relación alta por que el nivel es importante y directo pues en tanto cambie de nivel la Transmisión de información la segunda variable también cambiará en el mismo sentido; luego mediante el coeficiente de correlación (R^2) corroboramos el peso de la influencia y la relevancia para la entidad. Entonces podemos inferir que en tanto los trabajadores se encuentren informados respecto a la institución la GA tenderá a mejorar.

3. Se comprobó que hay una conexión directa y significativa entre la dimensión Desarrollo de Habilidades y la GA con un nivel de relación moderado ($rs = 0.629$; < 0.05) indicando que la Desarrollo de Habilidades influye en un 39.56% en la GA del Municipio. La relación es positiva, moderada y directa, que significa que existe relación importante y directa debido a que si se modifica la dimensión también se modificará la variable en esa dirección, luego mediante el coeficiente de correlación (R^2) corroboramos el peso de la

dimensión sobre la variable y la importancia que representa para la entidad. Entonces podemos inferir que en tanto los trabajadores mejoren el Desarrollo de Habilidades la GA tenderá a mejorar.

4. Se confirmó la presencia de una vinculación directa y significativa entre la dimensión Desarrollo de Actitudes y la GA con un nivel de relación moderado ($r_s = 0.687$; < 0.05) indicando que la Desarrollo de Actitudes influye en un 47.19% en la GA del Municipio. En ese entender la relación se considera positiva, moderada y directa, porque la cifra es positiva, moderada por la fuerza de misma y directa porque en tanto cambie la dimensión la variable cambiará en el mismo sentido; luego mediante el coeficiente de correlación (R^2) corroboramos el peso de la dimensión sobre la variable y la importancia que representa para la entidad. Entonces podemos inferir que en tanto los trabajadores mejoren el Desarrollo de Actitudes la GA tenderá a mejorar.
5. Se encontró la presencia de una conexión directa y significativa entre la dimensión Desarrollar conceptos y la GA con un nivel de relación moderado ($r_s = 0.601$; < 0.05) indicando que el Desarrollar conceptos influye en un 36.12% en la GA del Municipio. La relación es moderada, positiva y directa, moderada por la fuerza de una sobre la otra, positiva directa porque la cifra es positiva y directa debido a que en tanto se modifique la dimensión la variable cambiará en el mismo sentido; luego mediante el coeficiente de correlación (R^2) corroboramos el peso de la dimensión sobre la variable y la importancia que representa para la entidad. Entonces podemos inferir que en tanto los trabajadores mejoren el Desarrollar conceptos la Gestión administrativa tenderá a mejorar.

SUGERENCIAS

De acuerdo a los hallazgos arribados es que nos permitimos sugerir los siguiente:

1. En cuanto al objetivo general del estudio, se sugiere promover de manera permanente a través de planes y programas, procesos de capacitación priorizando áreas críticas que lo requieran, no obstante, a ello es necesario señalar que través de un diagnóstico técnico y económico de los objetivos organizacionales; con el propósito de obtener de manera eficiente y eficaz los fines propuestos en los diferentes planes de la entidad, que es urgente llevarlo a cabo en base a los logros conseguidos del presente estudio, sustentado en base al rigor científico que amerita.
2. En referencia al primer objetivo, de acuerdo a los resultados revelados en el estudio es que proponemos la realización de programas de información, a través de charlas, reuniones trabajo, conferencias, focus group, talleres entre otros con temáticas internas como: conocimiento de la esencia de la institución, sus productos, constitución orgánica y documentos de gestión muy importantes para su desempeño y consecuentemente la Gestión Administrativa.
3. Respecto al segundo objetivo, se aconseja el desarrollo de competencias en materia estrictamente relacionada a las funciones de los trabajadores, como capacitación híbrida especializada en áreas críticas como planificación, presupuesto, contabilidad, abastecimientos, gestión de recursos humanos entre otros, previamente producto del diagnóstico por parte de las áreas involucradas.
4. En lo concerniente al tercer objetivo se recomienda capacitaciones presenciales en habilidades blandas y promoción de la cultura de paz e identificación institucional, especialmente en áreas sensibles como las que tienen contacto con el público externo a fin de lograr cambios de conducta en los trabajadores.
5. Finalmente, en mención al cuarto objetivo, se propone capacitaciones mucho más específicas para cada área y funcionarios con el propósito de

formar directivos con visión y perspectiva, a fin de elaborar planes con el firme objetivo de ayudar en el beneficio de la población del distrito logrando realizar de manera coherente la Gestión Administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas [Universidad de Concepción]. En *Universidad de Concepción*. [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez%20-%20Freire%20-%20Gutiérrez.pdf) - Álvarez Sandoval Belén, Freire Morales Daniela, Gutiérrez Bascur Bárbara
- Beingolea, K., & Gonzales, M. (2016). *Influencia de las Capacitaciones en el Desarrollo de la Actividad Turística en la Ciudad de Puerto Maldonado - 2016*. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Bernal, C. (2010a). Metodología de la investigación. En O. Fernández (Ed.), *Pearson* (Tercera Ed, Vol. 7, Número 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance
[http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars_12December2010.pdf](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil%20wars_12December2010.pdf)<https://think-asia.org/handle/11540/8282><https://www.jstor.org/stable/41857625>
- Bernal, C. (2010b). *Metodología de la Investigacion* (Pearson Educacion de Colombia Ltda. (ed.); Tercera Ed).
- Berrocal, F., & Bonifacio, J. (2022). Capacitación Empresarial para la gestión administrativa de la empresa Molinos Maxi SRL, Chincha 2022 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Universidad Cesar Vallejo* (Vol. 1). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313>[file: //C:/Users/Esperanza En Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf](http://C:/Users/Esperanza/En%20Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf)
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *CONRADO*, 14(3), 268-273. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019>

org/10.1

016/j.cam.2017.10.014%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.

07.041

%0Ahttp://arxiv.org/abs/1502.020

Ccoyuri, R. (2023). *Capacitación laboral y la Meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023* [Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].
https://hdl.handle.net/20.500.12692/121443

Cejas, M., & Acosta, J. (2012). La capacitacion laboral: Alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Universidad de Carabobo*, 34(2011), 148-173.

Chávez, C. (2015). Diccionario de Recursos Humanos: técnicas organizacionales y teorías administrativas. En E. P. Mexica (Ed.), *Editorial Brujas: Vol. 1 ed* (Primera Ed).

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (E. Zuñiga (ed.); Novena Edi).

D'Alessio, F. (2004). Administración y Dirección de la Producción. En *Administración y dirección de la Producción Enfoque estratégico y de calidad: Vol. 2DA Edición* (Número 1, p. 615).
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governan
ce/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.ec
on.upf. edu/~reynal/Civil
wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-
asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/418
57625

Escuela-Nacional-de-Administración-Pública. (2021). *Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas* (E. N. de A. Pública (ed.); 1era Edici).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679193/Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades de la Administración Pública.pdf

- García, B. (2018). Gestión Laboral: un análisis de la Capacitación y su impacto en la productividad. Caso Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado. En *Centro de Tecnología Avanzada o Centro de Investigación y Asistencia Técnica Queretaro*. Centro de Tecnología Avanzada o Centro de Investigación y Asistencia Técnica Queretaro.
- García, J. (2011). El Proceso De Capacitación, Sus Etapas E Implementación Para Mejorar El Desempeño Del Recurso Humano En Las Organizaciones. *Eumed*, 18. <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernandez y Rodriguez, S. (2011). *Introducción a la Administración* (E. Zuñiga (ed.); Quinta Ed).
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012a). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (J. Mares (ed.); 14ª Edición, Vol. 304).
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012b). *Administración - Una perspectiva global y empresarial* (J. Mares (ed.); 14º Edición, Vol. 304).
- Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (U. N. Arturo Jauretche (ed.); 2º Edición). <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Moscoso, A. (2018). *Relación entre la capacitación y la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac - 2018*. Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.
- Moya, P. (2015). *Introducción a la Mercadotecnia* (B. Ramos (ed.); Primera Ed).

- Ojeda-Ojeda, E., & Rodriguez-Pillaga, R. (2022). Modelo de gestión administrativa y organizacional Administrative. *Cienciamatria*, VIII(Humanidades), 2083-2100. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.945>
- Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peña, D., Sánchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento (RECIMUNDO)*, 6, 1-12. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Perales, L. (2016). *Sistema de Capacitación de Recursos Humanos*. Universidad Mayor de San Andres.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administracion. En G. Domínguez (Ed.), *Pearson* (12° Edición, Número Administracion).
- Roberto, M. C., & Sampieri, H. (2014). *Metodología dela investigación* (S. A. McGraw-Hill INTERAMERICANA DE MEXICO (ed.); Onceava Ed).
- Rojas, F. (2018). Capacitacion y desempeño laboral [Universidad Rafael Landívar]. En *Universidad Rafael Landívar* (Vol. 1, Número Psicología Industrial/Organizacional). <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6>
<https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2>
<https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019>
<https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041>
<http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (La Caracola Editores (ed.)). [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Valverde, E. (2018). La capacitacion empresarial en la gestión de las microempresas de Huaraz - 2017. En *Universidad San Pedro*.Universidad San Pedro.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable de estudio N°1 Capacitación La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su Desempeño y productividad (Vallejo, 2016).	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Piedras, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable capacitación laboral.	Transmisión de información Incrementar el conocimiento en las personas. Información acerca de la organización, sus productos/servicios, políticas directrices, reglas, reglamentos y clientes (Vallejo, 2016).	• Organización • Productos • Servicios • Políticas • Reglas • Usuarios	1, 2, 3,4,5
		Desarrollar habilidades Mejorar las habilidades y destrezas. Preparar la ejecución y operación de tareas, equipamientos, maquinarias y herramientas (Vallejo, 2016)..	• Tareas • Operaciones • Equipamientos • Maquinaria • Herramientas	6, 7, 8
		Desarrollar actitudes Desarrollar/modificar comportamientos. Cambio de actitudes negativas a actitudes favorables, concienciación, sensibilización de las personas y clientes internos y externos (Vallejo, 2016)..	• Actitudes • Concienciación • Sensibilización • Usuario interno • Usuario externo	9, 10, 11, 12
		Desarrollar conceptos Elevar el nivel de conocimiento. Desarrollar ideas y conceptos para ayudar a las personas a pensar en términos globales y amplios (Vallejo, 2016).	• Ideas • Conceptos • Términos globales • Hábitos	13, 14, 15, 16
Variable de estudio N°2 Gestión administrativa La gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Piedras, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable gestión administrativa.	Planificación Función administrativa que involucra la definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para lograrlos, y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades (Robbins & Coulter, 2014).	• Objetivos • Planes	17, 18
		Organización Función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr	• División del trabajo • Departamentalización • Jerarquía • Coordinación	19, 20, 21, 22, 23

controlar el manejo más adecuado de éstos. Estas funciones son la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control (Peña et al., 2022).		los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2014).	• Diferenciación e integración	
		Dirección Función administrativa que involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2014).	• Motivación • Liderazgo • Equipos y trabajo en equipo • Comunicación y negociación	24, 25, 26, 27
		Control Función administrativa que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral (Robbins & Coulter, 2014).	• Medición del desempeño real • Comparación del desempeño real contra un estándar • Implementación de acciones gerenciales.	28, 29, 30

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024?	Objetivo General Analizar la relación entre la capacitación y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.	Hipótesis General Existe relación significativa entre la capacitación y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.	Variable: Capacitación Dimensiones: • Transmisión de información • Desarrollar habilidades • Desarrollar actitudes conceptos	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Tipo: Básica Métodos Técnicas instrumentales De recolección de datos Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario De procesamiento de datos Se hará uso de la estadística descriptiva De análisis Se hará uso de la estadística inferencial
Problemas Específicos. Transmisión de información y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024? ¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de habilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024? ¿Cuál es la relación entre el Desarrollo o modificación de actitudes y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024?	Objetivos Específicos. Transmisión de información y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Determinar la relación entre el Desarrollo de habilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Determinar la relación entre el Desarrollo o modificación de actitudes y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Determinar la relación entre el	Hipótesis Específicas. Transmisión de información y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Existe relación significativa entre el Desarrollo de habilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Existe relación significativa entre el Desarrollo o modificación de actitudes y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024. Existe relación significativa entre el	Indicadores • Organización • Productos • Servicios • Políticas • Reglas • Usuarios • Tareas • Equipamientos • Maquinaria • Herramientas • Actitudes • Concienciación • Sensibilización • Usuario interno • Usuario externo • Ideas • Conceptos	

¿Cuál es la relación entre el gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras, Tambopata 2024?	Desarrollo de conceptos y la gestión Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.	Desarrollo de conceptos y la gestión Distrital de las Piedras, Tambopata 2024.	• Términos globales Variable: Gestión administrativa	Procedimiento: análisis de datos se realizará mediante cuadros. figuras y tablas estadísticas, apoyadas en Estadísticos descriptivos y estadística inferencial a efectos de establecer Inferencias conducentes a comprobar la certeza de las hipótesis Planteada
			Dimensiones: • Planificación • Organización • Dirección • Control Indicadores • Objetivos • Planes • División del trabajo • Departamentalizació • Jerarquía • Coordinación • Diferenciación e integración • Motivación • Liderazgo • Equipos y trabajo en equipo • Comunicación y negociación • Medición del desempeño real • Comparación del desempeño real contra un estándar • Implementación de acciones gerenciales	Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Piedras (65 locadores y 17 trabajadores)
				Muestra: censal, Trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Piedras (65 locadores y 17 trab.)

Anexo 3: Instrumento

Relación de la Capacitación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de las Piedras - Tambopata, 2024

Objetivo: <i>Determinar el grado de relación entre la CAPACITACION y LA GESTION ADMINISTRATIVA en la Municipalidad Distrital de Las Piedras</i>				
Fecha: / /2024			GENERO: (M) (F)	

1		2		3		4		5				
Nunca		Rara vez		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces		Siempre				
Nº		PREGUNTAS: CAPACITACION						ESCALA				
1	TRANSMISION DE INFORMACION	Tiene conocimiento del sector en la cual opera la organización para la cual trabaja?						1	2	3	4	5
2		Está usted informado acerca de las operaciones que realiza la institución para la cual trabaja?						1	2	3	4	5
3		Esta usted informado respecto de las obligaciones que debe de cumplir con la institución?						1	2	3	4	5
4		Ha tomado conocimiento usted de las reglas internas establecidas por la entidad?						1	2	3	4	5
5		Tiene conocimiento usted de los usuarios a quienes atiende la Institución?						1	2	3	4	5
6	DESARROLLA R	Recibe usted instrucciones por parte de institución para la realización de su trabajo?						1	2	3	4	5
7		En la institución se prepara a los trabajadores para la realización de las diferentes actividades laborales?						1	2	3	4	5
8		La institución instruye a sus trabajadores para la utilización de los equipos, las maquinarias y herramientas necesarias para realizar su trabajo?						1	2	3	4	5
9	DESARROLLAR ACTITUDES	La institución realiza actividades con la finalidad de realizar cambios en la actitud negativa de los trabajadores?						1	2	3	4	5
10		La institución realiza actividades con la finalidad de dar a conocer la importancia de la labor que realizan los trabajadores para la población?						1	2	3	4	5
11		La institución realiza actividades con la finalidad de modificar conductas de los trabajadores en la atención al público						1	2	3	4	5
12		La institución realiza actividades con la finalidad de modificar conductas de los trabajadores en la atención e interacción con los compañeros de trabajo						1	2	3	4	5
13	DESARROLLAR CONCEPTOS	La institución realiza actividades como charlas informativas, seminarios, cursos, etc; con la finalidad de elevar el conocimiento de los trabajadores?						1	2	3	4	5
14		La institución promueve y apoya los estudios de los trabajadores						1	2	3	4	5
15		La institución promueve y reconoce la educación de sus trabajadores que desean superarse						1	2	3	4	5
16		La institución genera nuevos hábitos de trabajo a través de disposiciones luego de informarles los cambios que se deben realizar						1	2	3	4	5

PREGUNTAS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

17	PLANIFICACION	La entidad establece objetivos permanentemente para la realización de sus operaciones.	1	2	3	4	5
18		Las operaciones de la entidad obedecen a planes elaborados.	1	2	3	4	5
19	ORGANIZACION	El trabajo que se realiza en la entidad obedece a procedimientos establecidos	1	2	3	4	5
20		La estructura (áreas, departamentos, divisiones) de la entidad obedece a la lógica, coherencia y funcionalidad	1	2	3	4	5
21		En la entidad se observa los diferentes niveles de autoridad con claridad	1	2	3	4	5
22		En la entidad se realiza el trabajo de manera ordenada de acuerdo a métodos y procedimientos.	1	2	3	4	5
23		La entidad comprende el trabajo de usted e integra a los demás trabajadores con la finalidad de lograr sus objetivos	1	2	3	4	5
24	DIRECCION	La entidad motiva sus trabajadores permanentemente	1	2	3	4	5
25		En la entidad las cosas se hacen a través del liderazgo gerencial	1	2	3	4	5
26		La labores que se realizan en la entidad se realizan a través de equipos de trabajo	1	2	3	4	5
27		En la entidad la comunicación es efectiva y clara.	1	2	3	4	5
28	CONTROL	En la entidad se realizan evaluaciones permanentes del desempeño real	1	2	3	4	5
29		En la entidad se evalúa el desempeño considerando niveles de logro	1	2	3	4	5
30		En la entidad se toman medidas correctivas frente a problemas suscitados	1	2	3	4	5

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudios

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

SR:
Alcalde del Distrito de Las Piedras – Tambopata

Presente.-



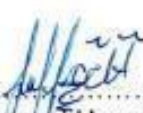
Nosotras, Ccanasi Humpire Vilma, con DNI N° 48375744, con domicilio en el Jr. Piura N° 501; y Quispe Montalvo Crace Chaskañawi con DNI N° 73897972 domiciliada Av. Fitzcarrald N° 1390 del distrito de Tambopata; bachilleres de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que habiendo culminado nuestros estudios satisfactoriamente, y con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciadas en Administración y Negocios Internacionales, es que nos encontramos desarrollando nuestro Proyecto de Investigación denominado "CAPACITACION Y GESTION EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2022".

Motivo por el cual solicitamos a usted autorización y facilidades para desarrollar la investigación anteriormente señalada, que involucra a los trabajadores de la entidad que usted dirige de manera acertada.

Nos suscribimos de usted no sin antes agradecer la atención prestada a la presente.

Puerto Maldonado, 17 de octubre del 2022


Ccanasi Humpire Vilma


Quispe Montalvo Crace Chaskañawi

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento



CARTA S/N – 2024

Puerto Maldonado, 03 de enero del 2024

Magister : **NANCY CALACHUA CCARI**

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"**. Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma


Bach. QUISPE MONTALVO, Gracie



CARTA S/N – 2024

Puerto Maldonado, 03 de enero del 2024

Magister : JAYME ASLEYDO RIOS AQUERO

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"**. Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma


Bach. QUISPE MONTALVO, Crace


10/01/2024



CARTA S/N – 2024

Puerto Maldonado, 03 de enero del 2024

Magister : **MODESTO PAREDES ACURIO**

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"**. Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma


Bach. QUISPE MONTALVO, Crace

Anexo 6: Ficha de validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata

Investigadores: Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma
Bach. QUISPE MONTALVO, Crace Chaskañawi

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Sello y Firma

Mg. Nancy Angélica Calachua Ccari

DNI 47219175



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata

Investigadores: Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma

Bach. QUISPE MONTALVO, Grace Chaskañawi

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


Sello y Firma
Mg. Jaime Asleydo Rios Agüero
DNI 43657059



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Las Piedras - Tambopata

Investigadores: Bach. CCANASI HUMPIRE, Vilma
Bach. QUISPE MONTALVO, Grace Chaskañawi

CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Sello y Firma

Mg. Prodesto Paredes Acuña

DNI 25304869

Anexo 7: Consentimiento informado



"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante:

Por medio del presente se le informa que su participación en el presente trabajo de investigación titulado **"CAPACITACION Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIEDRAS - TAMBOPATA, 2024"** dirigido por los Bachilleres: CCANASI HUMPIRE, Vilma y QUISPE MONTALVO, Crace Chaskañawi; es fundamental para la recolección de datos que requiere la misma. En este sentido se le informa las siguientes precisiones.

- Los investigadores se comprometen a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas participantes.
- El objetivo principal de la investigación es determinar la percepción de la capacitación y la gestión empresarial en la municipalidad distrital de Las Piedras.
- La participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que usted brinda debe ser fiel a la verdad para que los resultados de la investigación sean reflejo de la empresa.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos el cual será dirigido presencialmente por los investigadores.

Agradecemos su participación,