



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SANDIA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :


Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO :


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N° 171-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de julio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 15279, presentado por MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 16 de julio de 2025
- * Hora : 03:00 p.m.

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

- DISTRIBUCIÓN:**
- Unid. Inv. (1)
 - Jurados (3)
 - Interesado (1)
 - Asesor de Tesis (1)
 - Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
.....
Dr. Leopoldo W. Coronado Corti
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 044-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliacá, 07 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-1039 de fecha 24 de MARZO de 2025, del **Bach MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública**

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/



Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Benigno Collata Quispe
Dr. Benigno Collata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 770-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 31 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-19220** de fecha 26 de diciembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIC. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 19% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.




Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77474012
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-2428-2551
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Sandia Distrito: Sandia Coordenadas: Latitud: -14.3220283 Longitud: -69.4654472 URL Maps. https://maps.app.goo.gl/59b7YwF9P1fauWfS6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 – Julio 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 PÉREZ CACERES VELÁZQUEZ
 DIRECCIÓN
 GENERAL DE
 INVESTIGACIÓN
 Dr. Roberto Paye Cok
 DIRECTOR
 OFICINA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA, identificado con DNI
Nro. 77474012, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:
SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE LOS
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO, 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

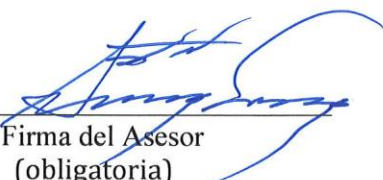
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de AGOSTO del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Al todo poderoso, de quien emana todo lo que existe.

A mis abuelos maternos, don Gabino y doña Rosa, quienes, bajo la misericordia divina, descansan en su gloria. Hoy, en su recuerdo, se convierten en mis ángeles guardianes, y estoy convencida de que, desde su morada celestial, me bendicen con su amor y orgullo.

A mi madre, quien me otorgó la vida y me proporcionó los recursos necesarios para desarrollarme con autonomía y validez personal.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a la Escuela de Administración y Gestión Pública. Me brindaron la oportunidad de seguir esta carrera.

A todos mis docentes, por los conocimientos compartidos y su valiosa enseñanza a lo largo de este proceso académico.

A mi familia, por su respaldo incondicional, y a todos aquellos que, de algún modo, han influido en el desarrollo de esta tesis. Sin su respaldo y motivación, este logro no hubiera sido posible.

Mi agradecimiento es profundo, ya que todos ustedes han sido clave en este recorrido.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE GENERAL.....iii

ÍNDICE DE TABLASvii

ÍNDICE DE FIGURASviii

RESUMENix

ABSTRACTx

INTRODUCCIÓNxi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 13

1.2. Formulación del problema 15

 1.2.1. Problema general..... 15

 1.2.2. Problemas específicos..... 15

1.3. Justificación del estudio 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 19

2.2. Objetivos específicos 19



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	20
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
3.1.2. Antecedentes nacionales	23
3.1.3. Antecedentes locales.....	26
3.2. Bases teóricas.....	29
3.2.1. Capacitación de personal.....	29
3.2.2. Importancia de la capacitación.....	30
3.2.3. Teorías asociadas a la capacitación de personal.	32
3.2.4. Modelos de capacitación.....	34
3.2.5. Dimensiones de capacitación de personal.....	39
3.2.6. Productividad laboral.	40
3.2.7. Factores que afectan la productividad.	41
3.2.8. Modelos teóricos relacionados con la productividad laboral.	45
3.2.9. Dimensiones de productividad laboral.	48
3.3. Marco conceptual.	49

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.....	51
-----------------------------	----



4.2. Hipótesis específicas..... 51

4.3. Variables 51

4.4. Operacionalización de variables..... 52

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación..... 54

5.2. Métodos aplicados a la investigación..... 54

5.3. Tipo de Investigación..... 55

5.4. Nivel de investigación..... 55

5.5. Diseño de investigación..... 55

5.6. Población y Muestra 56

 5.6.1. Población 56

 5.6.2. Muestra 56

5.7. Técnicas e instrumentos..... 57

 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta..... 57

 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado 58

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 58

 5.8.1. Confiabilidad 58

 5.8.2. Validez 60

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 60



5.10. Contrastación de hipótesis 61

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 66

6.2. Discusión de resultados 72

CONCLUSIONES..... 76

RECOMENDACIONES 78

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 80

ANEXOS 84

Anexo 1. Matriz de consistencia..... 85

Anexo 2. Matriz de datos..... 86

Anexo 3. Instrumento(s) de Investigación 88

Anexo 4. Validez del instrumento 92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 52

Tabla 2 Métricas de fiabilidad 1 59

Tabla 3 Métricas de fiabilidad 2 59

Tabla 4 Medidas Simétricas de la prueba estadística 61

Tabla 5 Medidas Simétricas de la prueba estadística 62

Tabla 6 Medidas Simétricas de la prueba estadística 64

Tabla 7 Medidas Simétricas de la prueba estadística 65

Tabla 8 Pruebas de Normalidad 66

Tabla 9 Relación existente de la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. 67

Tabla 10 Relación existente de la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. 68

Tabla 11 Relación existente de la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. 70

Tabla 12 Relación existente de la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. 71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación existente de la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	67
Figura 2 Relación existente de la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	69
Figura 3 Relación existente de la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	70
Figura 4 Relación existente de la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	71



RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. Se realizó un estudio con un método cuantitativo y un diseño no experimental. El estudio también empleó un enfoque deductivo. Se entregaron encuestas a una muestra de 136 trabajadores municipales de un grupo de 210 para la recopilación de datos. Se utilizó el programa informático SPSS para el análisis estadístico de los datos. La investigación reveló una fuerte correlación entre los elementos estudiados. La consistencia fue alta en las variables analizadas, con valores alfa de Cronbach de 0,949 y 0,930 para la capacitación de los trabajadores y la productividad laboral, respectivamente. Esto contribuyó a garantizar la fiabilidad de las herramientas de medición utilizadas. La rho de Spearman mostró una fuerte conexión positiva entre la capacitación de los trabajadores y la productividad laboral, con un valor de 0,756. El coeficiente Tau-b de Kendall respaldó esta relación, con un valor de 0,608, considerado significativo. Con un valor p inferior a 0,05, esto demuestra una conexión significativa entre la capacitación de los trabajadores y la productividad laboral. Los resultados obtenidos sugieren que una mayor inversión en programas de capacitación contribuye a mejorar los niveles de productividad dentro de la institución. Estos hallazgos proporcionan una base empírica para el diseño de estrategias que optimicen el desarrollo de competencias laborales y fortalezcan el desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de Sandia.

Palabras clave: Capacitación, productividad, gestión municipal.



ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between staff training and labor productivity in the Provincial Municipality of Sandia, 2024. The study was conducted using a quantitative method and a non-experimental design. The study also employed a deductive approach. Surveys were administered to a sample of 136 municipal workers from a pool of 210 for data collection. SPSS software was used for statistical analysis of the data. The research revealed a strong correlation between the elements studied. Consistency was high across the variables analyzed, with Cronbach's alpha values of 0.949 and 0.930 for worker training and labor productivity, respectively. This helped ensure the reliability of the measurement tools used. Spearman's rho showed a strong positive connection between worker training and labor productivity, with a value of 0.756. Kendall's Tau-b coefficient supported this relationship, with a value of 0.608, considered significant. With a p-value of less than 0.05, this demonstrates a significant connection between worker training and labor productivity. The results suggest that greater investment in training programs contributes to improved productivity levels within the institution. These findings provide an empirical basis for designing strategies that optimize the development of work competencies and strengthen staff performance at the Provincial Municipality of Sandia.

Keywords: Training, productivity, municipal management.



INTRODUCCIÓN

En un entorno de gestión pública caracterizado por la creciente demanda de eficiencia y efectividad en los servicios, la formación del individuo se ha transformado en un elemento clave para el desarrollo organizacional y la mejora del desempeño de trabajo. La presente investigación, titulada "Capacitación de Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024", El objetivo es examinar la conexión de la creación del talento humano y la eficiencia en el acatamiento de funciones dentro del sector municipal.

Diversos estudios han demostrado que la formación de los empleados incide directamente en el grado de efectividad laboral, al permitir la adquisición de nuevas competencias, incrementar la eficacia laboral y maximizar la utilización de capacidades (Chiavenato, 2019). En este contexto, la capacitación no solo debe considerarse un proceso formativo, sino también una estrategia de desarrollo institucional orientada a fortalecer el rendimiento de los funcionarios a nivel público y, por ende, la calidad de los servidores proporcionados a los ciudadanos (Werner & DeSimone, 2017).

Desde un enfoque teórico, la experimentación se basa en estrategias de desarrollo organizacional y gestión del capital humano que explican el vínculo de la inversión en la formación y el desempeño en el trabajo (Dessler, 2020). Además, se fundamenta en la perspectiva de productividad suministrado por Medina (2010), que establece que la eficiencia, eficacia y calidad son dimensiones esenciales para medir el desempeño en el ámbito laboral.

Esta investigación se articula en seis capítulos interrelacionados que delinearán el desarrollo del estudio.



Capítulo I: Aquí encontrarán el problema principal que abordamos. Incluye un resumen de nuestro método, la definición del problema y los principios que sustentan nuestro enfoque. Capítulo II: Aquí describimos nuestros objetivos, algunos generales y otros específicos. Nos aseguramos de que tengan sentido según nuestra investigación. Capítulo III: Repasaremos la información de fondo esencial, las ideas que respaldan nuestra investigación y presentaremos algunos términos y conceptos clave. Capítulo IV: Aquí es donde estableceremos nuestras conjeturas o hipótesis. Analizaremos en detalle los factores clave y especificaremos cómo los estudiamos. Capítulo V: Revisaremos paso a paso nuestro proceso de investigación. Enumera todo lo que utilizamos, cómo lo usamos, su precisión y cómo procesamos la información recopilada. Por último, el Capítulo 6: Analizamos nuestros hallazgos y los discutimos. También intentaremos algunas mejoras que podríamos implementar y compartiremos recursos útiles para mayor información. ¡Además, hemos incluido algunos apéndices! Estos contendrán información como nuestra matriz para garantizar la coherencia, una estructura para la información, las herramientas que utilizamos, la autenticidad de nuestros hallazgos y la evidencia recopilada.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la capacitación de personal se ha consolidado como un eje estratégico para incrementar la productividad laboral en organizaciones de diversos sectores, incluidas las instituciones públicas, que enfrentan el desafío La necesidad de ajustarse a las necesidades de eficiencia y calidad en la prestación de servicios. Según la Confederación Mundial del Trabajo, la formación continua y especializada del capital humano es esencial para mejorar competencias técnicas, promover la innovación y robustecer la competencia organizacional en un ambiente globalizado y en dinámica. Sin embargo, en numerosos países, especialmente en los menos desarrollados, persisten deficiencias significativas en la implementación de programas de capacitación, debido a limitaciones presupuestarias, falta de políticas públicas adecuadas y carencias en infraestructura formativa. Estas deficiencias impactan negativamente en la eficacia en el trabajo, evaluada en función de aplicación, efectividad y calidad, lo que compromete el cumplimiento de metas institucionales y la conformidad de las demandas de los ciudadanos. En este contexto, se torna imprescindible analizar el vínculo de la formación del equipo y la eficiencia en el trabajo. como una



herramienta para identificar estrategias efectivas que permitan superar las barreras estructurales y contribuir al fortalecimiento de las instituciones públicas, asegurando su sostenibilidad y habilidad de reacción ante las demandas sociales y económicas actuales.

A nivel nacional, la conexión de la formación del equipo y la eficiencia productiva laboral en las instituciones públicas ha adquirido una creciente relevancia, ya que las administraciones gubernamentales deben garantizar una gestión eficiente de las habilidades humanas para satisfacer los requisitos sociales y políticas. En este sentido, La formación del individuo es un elemento crucial. con el fin de optimizar la calidad de los servicios públicos y potenciar la eficiencia administrativa. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, muchas entidades del sector público enfrentan serias limitaciones en la creación de programas de capacitación debido a la carencia de recursos financieros, deficiencias en la planificación estratégica y la escasa inversión en el fomento de habilidades particulares para enfrentar los desafíos contemporáneos. Estas carencias impactan de forma desfavorable en el rendimiento laboral, dificultando la eficacia en la ejecución de políticas públicas, la optimización de los servicios y la complacencia de los ciudadanos. Ante esta situación, se hace urgente la prioridad de investigar el efecto del adiestramiento continua del trabajador puede influir en el aumento de, buscando identificar estrategias y políticas que permitan superar estas barreras y potenciar el rendimiento de los empleados estatales en el desempeño de sus funciones asignadas.

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Sandia, una capacitación adecuada del personal puede aumentar la eficiencia de los trabajadores. Esto



contribuye a mejorar los servicios públicos. El reto es encontrar la mejor manera de lograrlo. A pesar de los esfuerzos realizados con el fin de mejorar los mecanismos administrativos y funcionales, persisten limitaciones significativas en cuanto a la formación continua de los colaboradores, afectando directamente la eficiencia de respuesta de la entidad frente a respuestas a las necesidades de la comunidad. La carencia de programas de capacitación adecuados y actualizados, sumada a la insuficiencia de recursos para implementarlos de manera efectiva, limita el fomento de habilidades clave en los empleados, impactando en su desempeño y en la eficacia de las asistencias proporcionadas. Esta situación ha generado un entorno en el se aprecia que la eficiencia en el trabajo se incrementa, no solo con respecto a la eficacia y la excelencia, sino también en la satisfacción de los ciudadanos, quienes esperan una gestión pública más ágil y eficaz. En este escenario, resulta apremiante analizar de qué manera el desarrollo del personal puede incidir en la mejora de la capacidad productiva en la Municipio Provincial de Sandia, buscando identificar estrategias que favorezcan el desarrollo del talento físico y, en consecuencia, la realización de los metas institucionales en beneficio de la comunidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?



- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?

1.3. Justificación del estudio

La justificación teórica de este análisis radica en la urgencia de profundizar en el análisis de la relación entre la formación del equipo y la eficiencia productiva laboral, fundamentada en teorías organizacionales y de gestión del talento humano que sostienen que el rendimiento de competencias laborales mejora significativamente el rendimiento organizacional. Según Chiavenato (2007), la capacitación no solo incrementa el conocimiento técnico y las habilidades prácticas de los trabajadores, sino que también Promueve una educación de perfeccionamiento constante, innovación y adaptabilidad a las transformaciones. Por otro lado, Medina (2010) argumenta que la eficiencia en el trabajo es un índice crucial del rendimiento organizacional, influenciado por ámbitos como la motivación, la gestión eficiente de recursos y la capacitación constante, los cuales permiten alcanzar niveles óptimos de eficiencia y calidad en los procesos. Este marco teórico permitirá no solo sustentar la correlación entre las variables estudiadas, sino también aportar una base conceptual sólida que contribuya al desarrollo de estrategias de gestión para optimizar los recursos humanos en contextos institucionales. Por lo tanto, este estudio busca consolidar una contribución considerable al saber académico co y práctico en el ámbito de la administración pública.



La justificación práctica de este estudio se fundamenta en la urgencia de proporcionar soluciones concretas y aplicables a los retos relacionados con la eficiencia en el trabajo en el Municipio Provincial de Sandia. Este estudio pretende identificar estrategias efectivas que permitan optimizar los cursos de formación, fortaleciendo las competencias del personal y, en consecuencia, incrementando su desempeño en términos de eficiencia, eficacia y calidad. Al abordar estas problemáticas, se espera generar beneficios directos para la entidad, tales como la optimización en la administración, esta investigación nos ayudará a alcanzar los objetivos de nuestra organización y a mejorar nuestras aplicaciones. Esto hará que todos estén más satisfechos. Los resultados del estudio serán utilizados por los responsables de la gestión de las personas y de los municipios. Les ayudará a tomar decisiones informadas. Esto facilitará la implementación de programas de capacitación basados en las necesidades locales. Esto impulsará el crecimiento de la región de forma sostenible.

La justificación metodológica de esta investigación se sustenta en la selección de un método numérico que facilita analizar de manera objetiva y sistemática la conexión de la formación del equipo y la eficiencia en el trabajo en el Municipio Provincial de Sandia. Al ser un estudio de tipo aplicado, busca ofrecer soluciones prácticas basadas en evidencia empírica, contribuyendo directamente a la mejora de los procesos institucionales. El diseño es apropiado, el método no es experimental de composición extensiva, dado que simplifica la recolección de informes en un único momento, otorgando la observación y la descripción de los factores en su entorno original sin alterarlas. La correlación del grado del estudio resulta pertinente para identificar la fuerza y sentido de la conexión de los factores estudiados, ofreciendo detalles relevantes para la adopción de resoluciones. Y



que, a su vez, el método deductivo orienta el proceso de análisis desde teorías generales hacia la comprobación de hipótesis específicas en el contexto local. El método de preguntas y el elemento del preguntador son instrumentos apropiados para la recopilación de datos de manera eficiente, asegurando representatividad y precisión en los resultados, los cuales serán fundamentales para sugerir tácticas efectivas de gestión del talento humano.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.
- ✓ Evaluar la relación entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Cueva y Jácome (2024) en su estudio *"Productividad laboral del sector de servicios y crecimiento económico en Ecuador"*. El texto examina la conexión del área de productos y el desarrollo económico en Ecuador, utilizando procedimientos econométricos de colaboración y vínculo a lo largo del tiempo de 1990-2018. Los hallazgos conseguidos revelaron que los productos en general, y específicamente los sectores de negocio y la movilidad ejercen un efecto beneficioso en el desarrollo empresarial a breve periodo. No obstante, a breve periodo, los productos en su totalidad muestran un impacto adverso, lo que puede justificarse por el declive constante de su rendimiento productivo. Además, se identificó una conexión que se extiende desde el negocio en dirección al desarrollo empresarial, y a través del Producto Interno Bruto per cápita respecto a los productos generales y el ámbito de la movilidad.

Díaz y Guerrero (2024) en su estudio *"La productividad laboral y su relación con el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas en el sector"*



lácteo". El estudio se centró en establecer la correlación de la eficiencia en el trabajo y el ambiente de trabajo de los empleados en las pequeñas entidades del rubro alimentario de la región de Cotopaxi. Utilizando una perspectiva cuantitativa y un desarrollo detallado/asociativo, La recolección de datos se llevó a cabo a través de preguntas, utilizando dos formularios: uno diseñado para valorar el ambiente de trabajo, con 5 aspectos (autorrealización, participación en el trabajo, evaluación, conversación y situaciones de trabajo), y otra centrada en evaluar el grado de eficiencia, evaluando 3 medidas (personal, herramientas, equipamiento, equipos y organización del trabajo). Los hallazgos mostraron que la principal de las compañías exhibe un ambiente de trabajo categorizado a nivel continuo (60%) y una efectividad en el ámbito habitual (61,7%). Se descubrieron vínculos positivos importantes de su involucramiento en el empleo y el capital laboral, además de la compañía de trabajo en compañías concretas como Tanilact Cotopaxi y La Avelina. Cotopaxi Tanilact En Tanilac, además se resaltó una asociación relevante de la autorrealización y la estructuración laboral. Para concluir, los empleados de las pequeñas entidades de lácteos en Cotopaxi suelen disfrutar de un ambiente de trabajo estable y una eficiencia en el trabajo constante. El estudio enfatiza la relevancia efectiva de los aspectos del ambiente de trabajo en la eficiencia en el trabajo. proporcionando valiosos descubrimientos sobre cómo mejorar la gestión y el rendimiento en el sector lácteo de la provincia.

Mosquera (2022) en su estudio "*Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022*". El fin principal del análisis fue determinar el grado de eficiencia y seguridad académica en los pacientes dentro de un espacio de salud de Guayaquil. El proceso se llevó a cabo con una perspectiva numérica, utilizando un progreso nunca antes visto de vínculo



descriptiva. La exhibición fue formada por 55 participantes escogidos de forma censal, a cuáles se les llevó a cabo un sondeo a través de preguntas validadas, confiables y adaptados para evaluar los factores en investigación. A través del estudio de la información, se aplicó la informática detallada tabulaciones de frecuencia, cifras e estadística, respaldadas por el factor de Spearman, Rho de conexión. Más de la mitad de las personas con las que hablamos, el 55% para ser exactos, dijeron que eran medianamente buenos en sus trabajos, o quizás no tan buenos. El 58% también dijo que se sentían más o menos igual con respecto a su salud laboral. Así se sentían trabajando en el centro médico de Guayaquil. Así que descubrimos que cuando las personas tienen un buen desempeño laboral, también se sienten mejor con respecto a su salud laboral. Y esto fue cierto para quienes trabajan en este centro médico.

Changuán (2020) en su estudio *"Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria"*. El propósito de este escrito fue subrayar la relevancia de la formación del equipo laboral en la eficiencia productiva de las compañías, a través de una investigación bibliográfica que ilustra cómo la capacitación incide en la productividad organizacional. La investigación busca comprender y detallar el papel crucial en el rendimiento y triunfo de las empresas. Además, se enfatiza en las competencias que un trabajador debe tener para alcanzar un rendimiento eficaz y próspero en todas posiciones laborales, lo que contribuye a que la compañía aplique sus herramientas y mejore su rendimiento. La técnica de método consistió en una investigación bibliográfica con normas de adición y ausencia específicos, utilizando libros digitales de varias fuentes de información prestigiosas y trabajos de experimentación y proyectos de estudio



acatando las directrices de la normativa, PRISMA. Se rescataron 30 contenidos, de los respectivos se seleccionaron 11 para la revisión.

Orrego y Valencia (2020) en su estudio *"Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia"*. Este estudio resalta la importancia del manejo del recurso físico como elemento crucial para la preservación de la entidad, dado que son los individuos los que facilitan la consecución de las metas mediante su empeño y dedicación. En este contexto, se analizó la eficiencia productiva en el trabajo de 25 compañías del ámbito alimentario de Valle del Cauca, Colombia. El método empleado fue de orientación numérica, aplicando procedimientos correlacionales para identificar las dimensiones que mejor explican la variación de la productividad laboral. Se realizaron 2 cuestionarios estructurados: uno destinado a 25 directivos, dueños y gestores de restaurantes, y el otro a 155 trabajadores. Los hallazgos conseguidos indicaron que, al fomentar la implicación del individuo, el gobierno y el esfuerzo colaborativo/cohesión, se anticipa un incremento en la capacidad de producción. Para concluir, las esenciales contribuciones de la experimentación se encuentran en la evaluación completa de la efectividad en el trabajo. como herramienta diagnóstica para la industria del pan del Valle del Cauca, y como tal, la implementación de planes de acción que contribuyan a su mejora.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Tovar (2023) Un estudio titulado "Capacitación del Personal y Productividad Laboral de los Trabajadores de Recaudación Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022" analizó cómo la capacitación puede afectar el desempeño laboral. Los investigadores buscaban determinar si la capacitación y la eficiencia en el trabajo estaban vinculadas. El estudio utilizó un enfoque que



busca determinar si existe una relación entre dos factores, pero que no los modifica ni interfiere con ellos. El estudio se centró en 32 personas que trabajan en el departamento de recaudación tributaria de su municipio local. Los resultados mostraron que la capacitación de equipos de trabajo puede influir en la productividad de los empleados, especialmente en quienes trabajan en el sector de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Los hallazgos respaldaron la teoría principal del estudio: demostrar que la capacitación puede tener un gran impacto en el desempeño.

Hidalgo (2022) desarrolló el estudio titulado *“Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”*, en el que se involucraron trabajadores que hacen tareas en persona. Los factores estudiados estuvieron la formación tecnología y la eficiencia en el trabajo, y la meta principal fue identificar la correlación presente dentro las dos factores y su relevancia en el desempeño de la entidad. A fin de valorar La importancia de la educación en el contexto académico, se buscó establecer si la eficiencia en el empleo de mejora al capacitar al personal. El análisis utilizó una perspectiva numérica, con un enfoque no experimentado, de corte longitudinal y de correlación descriptiva, utilizando un preguntatorio en una evidencia de 25 empleados. Los hallazgos confirmaron una correlación relevante de la formación empresarial y la eficiencia en el trabajo. Para concluir, las instituciones académicas, especialmente las comunidades deben impulsar el crecimiento organizacional mediante programas de formación dirigidos a los objetivos institucionales. Igualmente, se sugirieron métodos específicos de formación y una estructura adecuada para aumentar la eficacia productiva de los trabajadores.



Jara (2022) en su estudio *"La capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2021"*, descubrir si ser bueno trabajando en equipo podía facilitar el trabajo en un área específica. Nuestra pregunta clave fue: En el Municipio Distrital de Amarilis en 2021, el trabajo en equipo afecta la eficacia laboral. Una idea común sugiere que existe una fuerte relación entre ambos. Nuestro estudio se centró en esto y no fue aleatorio, ya que solo participaron 57 trabajadores. Representan un grupo más pequeño. La información se recopiló mediante una investigación con 16 preguntas. Posteriormente, analizamos los resultados con el programa SPSS. Los descubrimientos confirmaron una conexión de la capacitación del equipo y la efectividad del trabajo, como lo muestra la tabla N° 24, que evidenció una correlación positiva. Además, a través del test de Spearman, se registró un índice de vínculo de 0.253, y facilitó la aceptación de la teoría alternativa y reafirmar el valor de la capacitación como factor para Optimizar la eficacia de empleo en el lugar de estudio Municipio Distrital de Amarilis.

Uriarte (2022) en su estudio *"Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque"*. El enfoque principal fue evaluar la conexión del desempeño y la eficiencia en el trabajo del equipo de enfermería de dicho hospital. En este escenario, el rendimiento empresarial se describió como la realización de las obligaciones de los trabajadores, orientada a generar una eficiencia productiva que contribuya a la efectividad y al cumplimiento de los fines organizacionales. El estudio se realizó de manera básica, de naturaleza correlativo y de desarrollo no experimentado, empleando el método de cuestionario aplicado a un grupo de 70 profesionales de enfermería. Los descubrimientos demostraron una fuerte vinculación íntima y de



nivel ($r = 0.743$), con una alta significación estadística ($p < 0.01$), confirmando que el desempeño de empleo lleva un impacto considerable en la eficiencia en el trabajo del equipo de asistencia en el sanatorio estudiado.

Sánchez et al. (2020) en su análisis *"La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú"*. Analizamos cómo la capacitación afectó el desempeño laboral en el área de cuidado del centro de seguridad infantil (INSN). Primero, revisamos cómo las empresas han utilizado la capacitación y cómo esta afectó su desempeño. Luego, utilizamos métodos de enseñanza para estructurar la capacitación. Mantuvimos el énfasis en la capacitación como un componente crucial de la institución. El estudio mostró una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de las enfermeras contratadas. Cuanto más sólida es la capacitación, mejor es el desempeño laboral de las enfermeras, con un coeficiente rho de Spearman de 0,788. Esto sugiere que una buena capacitación puede ayudar a mejorar el desempeño laboral. Este estudio demuestra que las estrategias de capacitación efectivas son esenciales para mejorar el desempeño en el ámbito de la seguridad.

3.1.3. Antecedentes locales

Montes de Oca (2024) en su estudio *"Gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de Truchicultura en Puno, 2024"*, alineada con el ODS-8, cuyo objetivo es fomentar un desarrollo empresarial sostenible e equitativo. La finalidad del estudio fue detectar cómo la administración de la formación impacta en la eficacia del empleado de una compañía de truchicultura en Puno. Se realizó un estudio elemental con orientación cuantitativa, técnica hipotético-deductiva y desarrollo extensivo sin experimentación. La población de estudio fue de 50 empleados de la organización, a los que se les



aplicó un cuestionario. técnicamente acreditado y seguro. La evidencia recogida fue tratada con SPSS 26, y las afirmaciones mostraron que la administración de la formación impacta significativamente en la eficacia del recurso humano, ya que el p-valor fue 0.000 (inferior que 0,05), lo que permitió que sea válida la hipótesis alternativa. La evidencia Pseudo R2 ratificó la afirmación, Cox y Snell (67.3%) y Nagelkerke (67.7%), evidenciando una conexión importante de la formación y la eficacia empresarial de truchicultura.

Cari (2023) en su investigación, se propuso determinar cómo la gestión del trabajo podía afectar el desempeño laboral del equipo de enfermería. Denominó este estudio "Gestión Administrativa en la Productividad Laboral del Personal de Enfermería en una Microrred en Puno, 2023". La investigación utilizó una metodología básica con perspectiva numérico, grado discursivo y correlación razonable, con un desarrollo no experimentado y aplicación lateral. El grupo de estudio fue conformado por 63 profesionales médicos, a quienes se les aplicaron dos encuestas con medidas Likert, elaborados y validados por los autores. Los datos fueron analizados con Excel y SPSS 25. Para establecer la conexión e impacto a través de los factores, se aplicó el ajustamiento del índice de la veracidad, obteniendo Un número cuadrado de Chi de 12,485 y un número de importancia de 0,002, respectivamente, lo cual es menor a 0,05. Además, la prueba Pseudo R2 mostró el impacto de Cox y Snell que fue del 18,0% y de Nagelkerke del 25,2%. En síntesis, se encontró un impacto considerable en la eficiencia del trabajador y existe una conexión de los factores.

Moscairo (2022) en su estudio "*Capacitación de personal como factor relevante de la gestión de calidad y plan de mejora de la MYPE del sector servicio, caso Notaría Suni de la ciudad de Juliaca, 2020*", con el fin de formular un proyecto



de optimización para la capacitación Respecto al desempeño del equipo en términos de control de éxito y la estrategia de progreso en la Notaría Suni de Juliaca. La investigación empleó un desarrollo no experimentado, de corte extensivo. descriptivo y de propuesta, con un conjunto muestral no probabilístico de 18 trabajadores a los que se les hizo una encuesta. El estudio reveló que la mitad de los trabajadores necesita aprender más. La otra mitad considera que posee las habilidades necesarias. Sin embargo, más de la mitad (el 56%) afirma que la empresa no les brinda la capacitación necesaria. La mitad cree que realiza su trabajo a la perfección. En cuanto al cuidado de los demás, el estudio reveló que poco menos de la mitad (el 39%) afirmó saber lo que debe hacer. Sin embargo, la mayoría (el 72%) suele identificar a quién está cuidando. Menos de la mitad (el 44%) supervisa el progreso de los tratamientos. No todos (el 39%) sienten que se les anima a seguir mejorando en su trabajo. Por lo tanto, la conclusión del estudio es que necesitamos implementar un plan de capacitación. Este plan debe estar diseñado a la medida de las necesidades de nuestra empresa. Para elaborar buenos planes y seguir mejorando, se deben seguir los tres pasos del ciclo de excelencia de Juran: planificación, gestión y mejora continua.

Huarachi y Quispe (2022) desarrollaron la tesis titulada *"Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022"*, cuyo propósito era aclarar la relación entre el vínculo de la administración del activo físico y la eficacia en el trabajo de los empleados de la Comisión de Depósito y Financiamiento Altiplano. El estudio, de naturaleza esencial y orientación cuantitativa, utilizó un diseño correlativo-detallado sin ensayos. El conjunto de participantes se conformó por 37 empleados y se fue usado el método del cuestionario, empleando un preguntatorio con 20



ítems para cada variable, avalado por 3 jueces expertos. Los resultados mostraron una conexión a favor sumamente estrecha y agradable de las variables ($\rho=0.756$, $p=0.000$), lo que permitió respaldar la segunda teoría y refutar la afirmación nula, corroborando un vínculo directo el nivel de capacitación de los empleados.

Ramos y Escobar (2021) en su estudio *"La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020"*, cuyo propósito era establecer el nivel de capacitación de los empleados administrativo de la Comunidad Mayor de Puno. El estudio empleó un enfoque metodológico de tipo aplicativo, con una concentración descriptivo y desarrollo extensivo no experimentado. Se realizó la recopilación de información mediante cuestionarios, empleando una medida Likert para medir las contestaciones de los 206 asistentes administrativos que participaron en el estudio. El instrumento demostró ser eficaz, como lo demuestra el alfa de Cronbach. Los informes revelaron que la zona cuenta con una gran cantidad de capacitación útil, ya que los asistentes administrativos calificaron las capacitaciones en un nivel regular en todas sus dimensiones. Como conclusión, se recomendó promover convenios interinstitucionales para ofrecer capacitaciones de mayor calidad y diseñar nuevas estrategias que permitan al equipo alcanzar las metas organizacionales.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Capacitación de personal.

Definiciones:

Según Chiavenato (2007) Está diseñada de forma inteligente para ayudar a los estudiantes a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar mejor su trabajo.



"Aprender cosas nuevas es como construir claves para mejorar. Ayuda a las personas en el trabajo, ya que pueden aplicar nuevos conocimientos y habilidades. Aprenden mejores maneras de hacer su trabajo. Les permite trabajar más rápido y obtener mejores resultados" (Mondy & Noe, 2016).

"La capacitación de personal es una inversión que permite a las organizaciones mejorar la productividad, la satisfacción laboral y la calidad del servicio mediante el desarrollo de competencias específicas para cada puesto de trabajo" (Dessler, 2020).

"La capacitación es el proceso de aprendizaje de los trabajadores. Adquieren nuevos conocimientos, mejores habilidades y una actitud colaborativa. Esto puede mejorar su trabajo. Además, contribuye a los objetivos de todo su equipo" (Armstrong, 2014).

3.2.2. Importancia de la capacitación.

La relevancia de la formación dentro de las entidades reside en su competencia para potenciar además el desempeño personal como el grupal, contribuyendo la obtención de los propósitos de la organización mediante el fortalecimiento y optimización de habilidades y capacidades. En un entorno altamente competitivo y cambiante, las instituciones que destinan recursos a proyectos de formación se posicionan como líderes en innovación, adaptabilidad y rendimiento operacional (González, 2018).

La formación posibilita que los trabajadores obtengan y perfeccionen la preparación técnica indispensable para satisfacer las exigencias de sus puestos de trabajo. Esta dinámica no únicamente incrementa la productividad y la excelencia del desempeño, sino que incluso facilita disminuir los defectos y



optimizar la productividad en las operaciones, al contar con personal mejor preparado para enfrentar desafíos (López & Martínez, 2019).

Además, la capacitación fortalece las habilidades individuales y laborales del equipo de trabajo favoreciendo su desarrollo integral. La formación de competencias simples, tales como la transmisión de ideas, el trabajo conjunto, la elección de alternativas y el liderazgo, Promueve un entorno laboral más colaborativo y positivo, incrementando así el incentivo y la felicidad en el trabajo (Fernández, 2020). Este ambiente empresarial propicio es clave para la retención del personal.

Otro punto clave es la relación entre la capacitación y la innovación. En un entorno de constantes innovaciones tecnológicas y exigencias del ámbito, las entidades que destinan recursos en la actualización continua de sus trabajadores pueden adaptarse rápidamente a nuevas tendencias. Según Pérez (2018), la capacitación constante en nuevas tecnologías incrementa la habilidad de la institución para elaborar y abordar las peticiones del negocio.

Asimismo, la capacitación juega un rol crucial en la administración del desarrollo corporativo. Durante procesos de reestructuración, implementación de nuevas tecnologías o expansión, la capacitación es esencial para asegurar que el personal se adapte eficazmente a estos cambios, minimizando la resistencia y promoviendo la cohesión entre los trabajadores y las metas estratégicas de la entidad (García, 2017).

En relación con la eficiencia y los beneficios de la inversión (ROI), investigaciones previas han demostrado que las organizaciones que destinan recursos a la capacitación de su personal obtienen beneficios tangibles en



términos de mejora en la eficiencia, recorte de renovación de empleados y mejora en la atención del servicio (Jiménez, 2021). Por lo tanto, la capacitación debe considerarse no solo como un desembolso, sino como una acción enfocada que potencia los activos humanos de la entidad.

En resumen, el adiestramiento es un factor crucial para incrementar la diferenciación y sostenibilidad de las entidades. Contribuye al desarrollo de competencias técnicas y blandas, fomenta un entorno laboral positivo promueve la creatividad y adaptación al cambio, y mejora la productividad y eficiencia organizacional (González, 2018).

3.2.3. Teorías asociadas a la capacitación de personal.

1. Teoría del Aprendizaje Social de Bandura

La Teoría del Proceso de Enseñanza Social de Albert Bandura (1977) indica que los seres humanos adquieren aprendizajes observando a los demás, es decir, a través de la imitación, el modelado y la observación de los hábitos de otros. Bandura enfatiza la importancia de los tratamientos mentales en el tratamiento de desarrollo, y los individuos internalizan y reproducen comportamientos observados en su entorno social. Esta teoría es clave en la capacitación organizacional, ya que sugiere que los empleados aprenden no solo mediante la práctica directa, sino también a través de la observación de compañeros más experimentados, esto es crucial para los proyectos de formación colaborativa o de mentoría en las organizaciones.

2. Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb

David Kolb (1984) propone El concepto del Aprendizaje Experiencial, que implica que el aprendizaje ocurre a través de un proceso cíclico formado



de 4 fases: vivencia tangible, reflexión, ideación concepto y aplicación abierta. Este ciclo facilita que los empleados adquieran conocimientos prácticos involucrándolos de forma directa en actividades que requieren reflexión y análisis, lo cual es crucial para la formación en el entorno de trabajo.

3. Teoría del Aprendizaje Autónomo de Knowles

Esta Educación autónoma de Malcolm Knowles (1975) destaca la relevancia de la independencia en el procedimiento de formación, especialmente en los adultos. Knowles señala que los adultos prefieren tomar control sobre su propio aprendizaje y que los planes de formación deben ser creados para fomentar esta autodirección. En el entorno corporativo, esto resulta en la exigencia de ofrecer opciones de aprendizaje flexibles y personalizadas, en las que los empleados puedan gestionar su propio proceso formativo y aplicar los conocimientos adquiridos de manera autónoma.

4. Teoría de la Motivación de la Autodeterminación de Deci y Ryan

La teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan en 1985 dice que lo que impulsa a las personas son tres necesidades básicas: libertad, competencia y conexión. De acuerdo con esta filosofía, los empleados se motivan para participar activamente en procesos de capacitación cuando se sienten competentes en sus habilidades, cuando tienen control sobre su aprendizaje (autonomía) y cuando experimentan relaciones interpersonales positivas en su entorno laboral. Esta teoría es relevante para estructurar planes de formación que estimulen la incentivación interna de los



trabajadores, promoviendo su participación activa en su propio desarrollo profesional.

5. Teoría de la Competencia y el Desempeño de McClelland

La Teoría de la Competencia y el Desempeño de David McClelland (1973) sugiere que el desempeño de los trabajadores se incrementa conforme progresan habilidades concretas necesarias para desempeñar su trabajo de manera óptima. McClelland destaca que la formación debe enfocarse en potenciar las habilidades necesarias para aumentar el rendimiento laboral. Esta teoría subraya la importancia de que los talleres formativos estén en concordancia con las habilidades y competencias que los empleados necesitan para lograr un desempeño óptimo en su trabajo.

6. Teoría de la Gestión del Conocimiento de Nonaka y Takeuchi

La Filosofía de la Administración del Saber de Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi (1995) se centra en la forma en que las entidades generan, difunden y utilizan la habilidad dentro de sus estructuras. La teoría SECI, que describe los mecanismos de intercambio, expresión, integración y asimilación de conocimientos del conocimiento, es crucial para entender cómo los programas de capacitación pueden facilitar la creación y diseminación de conocimientos dentro de una organización. Según esta teoría, la capacitación debe ser diseñada para no solo transmitir conocimientos, sino también para facilitar la creación colectiva de saberes y su transferencia entre los empleados.

3.2.4. Modelos de capacitación.

Los sistemas de formación son métodos organizados y sistemáticos que las entidades adoptan para desarrollar las aptitudes y conocimientos de los



trabajadores. Cada modelo tiene características y objetivos específicos, pero todos comparten el fin de optimizar el rendimiento y asegurar que el personal esté alineado con las demandas de la entidad. A suceso, se describen ciertos de los enfoques más relevantes utilizados en el entorno corporativo con sus características principales y aplicaciones:

1. Modelo ADDIE

El concepto ADDIE (Análisis, Arquitectura, Creación, Aplicación y Opinión) es uno de los más utilizados en la creación y avance de estrategias de capacitación. Dicho modelo es un enfoque sistemático que permite estructurar los cursos de formación de forma eficiente, asegurando que se realicen los propósitos de la entidad y las necesidades del trabajador.

Características:

- **Análisis:** Implica la detección de carencias formativas, las metas educativas y los apoyos a disposición.
- **Diseño:** En esta etapa se estructuran los contenidos, se eligen las estrategias pedagógicas y se establece un plan de evaluación.
- **Desarrollo:** Se crean los materiales de capacitación, como manuales, módulos y recursos digitales.
- **Implementación:** Se lleva a cabo la capacitación en sí, ya sea de manera presencial o virtual.
- **Evaluación:** Se mide la eficacia del programa de capacitación, tanto durante como después de su implementación.



Este modelo es especialmente beneficioso para las instituciones que objetivan un enfoque metódico y escalable en la capacitación de su personal, garantizando que todas las etapas sean cubiertas y que el proceso se ajuste a las necesidades cambiantes.

2. Modelo de Capacitación en el Lugar de Trabajo (On-the-Job Training - OJT)

El modelo On-the-Job Training (OJT) se enfoca en capacitar a los empleados mientras realizan su trabajo diario. Este enfoque es altamente práctico, ya que permite a los empleados aprender mientras aplican los conocimientos en tiempo real. Generalmente, se lleva a cabo con la supervisión de un mentor o un supervisor experimentado, quien les guía en la ejecución de tareas y resuelve problemas prácticos.

Características:

- **Aprendizaje práctico:** Los empleados aprenden al realizar las tareas que se esperan de ellos en el entorno laboral.
- **Mentoría:** Es común que se asignen supervisores o compañeros con más experiencia para guiar el proceso de aprendizaje.
- **Adaptabilidad:** La capacitación se ajusta al ritmo del empleado y a las necesidades específicas del puesto.
- **Eficiencia:** Permite una capacitación rápida y directa, ya que los empleados no tienen que salir de su entorno laboral para aprender.



Este modelo es particularmente útil para trabajos que requieren habilidades prácticas específicas, y es ideal para empleados de nivel operativo que necesitan aprender procedimientos concretos rápidamente.

3. Modelo de Capacitación por Competencias

La estrategia por competencias se focaliza en conocer las capacidades, saberes y posturas que el equipo necesita para efectuar su trabajo de forma eficaz. En este modelo, la capacitación está orientada a adquirir habilidades únicas que resultan esenciales para el rendimiento en el trabajo.

Características:

- **Identificación de competencias clave:** Las organizaciones identifican las capacidades indispensables para la ejecución de un rol.
- **Evaluación de competencias actuales:** Se mide el grado de competencias del empleado para determinar los sectores en los que se necesita capacitación.
- **Desarrollo de habilidades:** Se diseñan planes de formación centrados en potenciar las competencias de los empleados en áreas específicas.
- **Medición del desempeño:** El éxito del plan de entrenamiento se mide en función del progreso de las habilidades y el rendimiento en el puesto.



Este enfoque es de gran utilidad para entidades que desean alinearse con un marco de competencias que impulse la productividad y la competitividad, ya que permite una formación enfocada y estratégica.

4. Modelo de Capacitación de Kirkpatrick (Cuatro Niveles de Evaluación)

El modelo de Kirkpatrick pone el foco en la evaluación de los planes de formación, ofreciendo una perspectiva estructurada para medir su efectividad. Este modelo consta de cuatro grados: respuesta, formación, conducta y efectos, y se utiliza ampliamente para evaluar la influencia de los entrenamientos en el rendimiento organizacional.

Características:

- **Nivel 1 - Reacción:** Mide el contento de los estudiantes con el acuerdo de formación de capacitación (por ejemplo, si encontraron la capacitación sustancial).
- **Nivel 2 - Aprendizaje:** Evalúa los saberes, destrezas y posturas adquiridos durante la capacitación.
- **Nivel 3 - Comportamiento:** Mide si los empleados Implementan los saberes adquiridos en su ambiente laboral.
- **Nivel 4 - Resultados:** Mide la repercusión final de la preparación en los desenlaces organizacionales (por caso de, incremento en la eficiencia, optimización de la calidad).

Este modelo es fundamental para organizaciones que desean no solo implementar programas de capacitación, sino también evaluar su impacto y hacer ajustes según los resultados.

5. Modelo de Capacitación Basado en el E-Learning

El modelo de E-Learning (aprendizaje electrónico) utiliza las herramientas informativas y comunicativas para impartir capacitación a los empleados de forma virtual. Este modelo es cada vez más popular debido a la flexibilidad que ofrece para capacitar a empleados de manera remota, permitiendo a las entidades alcanzar a un objetivo más extenso y ofrecer formación en cualquier momento y lugar.

Características:

- **Accesibilidad:** Los empleados pueden acceder a la capacitación desde cualquier lugar, en cualquier momento.
- **Flexibilidad:** El contenido se ajusta a diversos métodos de instrucción y permite un ritmo personalizado.
- **Tecnología:** Utiliza plataformas virtuales, materiales audiovisuales, foros virtuales y otros medios electrónicos.
- **Interactividad:** Los programas de E-Learning suelen incorporar elementos interactivos, como simulaciones y pruebas.

Este modelo es adecuado para organizaciones con empleados distribuidos geográficamente o aquellas que buscan capacitación continua y flexible, a la vez que reducen los costos de formación presencial.

3.2.5. Dimensiones de capacitación de personal.

De acuerdo con Chiavenato, los aspectos de la formación del equipo comprenden:



- 1. Detección de necesidades de capacitación:** Identificar las competencias particulares requeridas para potenciar el rendimiento y la efectividad, garantizando que el acuerdo sea apropiado para los grados de aprendizaje, trayectoria y capacidades de los participantes, y definiendo las metas de la formación.
- 2. Programación de la capacitación:** Preparar un programa que contemple la precisión de los propósitos, división del contenido en módulos o cursos, selección de métodos y tecnologías de enseñanza, y determinación de los recursos necesarios, como instructores, materiales y equipos.
- 3. Ejecución de la capacitación:** Implementar el programa diseñado, asegurando el involucramiento proactivo de los trabajadores y la adecuada utilización de los recursos planificados.
- 4. Evaluación de los resultados de la capacitación:** Medir la efectividad del programa mediante la evaluación de los efectos alcanzados, comparándolos con las metas establecidas y realizando ajustes necesarios para futuras capacitaciones.

Estas dimensiones aseguran que la formación sea un procedimiento integral y efectivo, centrado en potenciar la efectividad laboral y la producción en las organizaciones.

3.2.6. Productividad laboral.

Definición:

Según Medina (2010) La efectividad en el trabajo alude a la vinculación de la existencia generada y los materiales laborales usados para lograrla, en otras



palabras, evalúa la eficacia con la que se emplean los factores de producción en la creación de mercaderías y aplicaciones.

Según Stoner y Wankel (2001) La eficiencia en el trabajo hace referencia a la amplitud de productos y asistencias generados por cada espacio empresarial. Es un indicador fundamental en la valoración del rendimiento de los trabajadores y las organizaciones, y está directamente relacionado con la eficacia en el uso de las herramientas humanas. Stoner y Wankel (2001) explican que "la productividad laboral se incrementa cuando los empleados logran producir más en menos tiempo, mejorando tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado" (p. 112).

Según Robbins y Judge (2017): Robbins y Judge (2017) sostienen que la atención en el trabajo está estrechamente vinculada con la efectividad y la efectividad del trabajo realizado. Los escritores describen la efectividad como "la relación entre los insumos utilizados en la producción y los productos obtenidos, evaluando cómo los empleados generan valor mediante su rendimiento" (p. 132).

Según Katzell y Thompson (1990): Katzell y Thompson (1990) abordan la productividad laboral desde una perspectiva más amplia, considerando tanto el contexto organizacional como el bienestar de los empleados. Para estos autores, "También se trata de hacer que nuestros lugares de trabajo sean más agradables y ayudar a nuestro equipo a aprender cosas nuevas" (p. 315).

3.2.7. Factores que afectan la productividad.

Los elementos que inciden en la eficiencia en el trabajo son variados y se interrelacionan de manera compleja, cambiar la forma en que se comportan los trabajadores de un grupo, ya sea directa o indirectamente. Tales elementos serían ser propios. (relacionados con el trabajador o la entidad) o externos (del entorno



socioeconómico o del mercado). A adelante, se detallan los aspectos clave que inciden en la eficiencia laboral:

1. Capacitación del Personal.

La formación es uno de los elementos más determinantes en la productividad de los empleados. Esta posibilita que los empleados mejorar sus capacidades y saberes, adaptándose mejor debido a las transformaciones tecnológicas, organizativas y del territorio. Según Chiavenato (2010), una formación adecuada permite que los empleados desempeñen sus realizar actividades de forma más eficaz, reduciendo rectificaciones y aumentando la excelencia de su empleo. La capacitación constante también motiva a los empleados al ofrecerles oportunidades de crecimiento profesional, esto podría impactar de manera favorable en su rendimiento.

2. Motivación y Compromiso.

La motivación es fundamental para tener éxito en el trabajo. Maslow, en 1954, propuso una idea que dice que las personas se ven impulsadas por la necesidad de satisfacer diferentes niveles de necesidades. Estas abarcan desde las básicas hasta el logro de metas personales. Al momento en que los trabajadores se perciben estimulados, suelen inclinarse a ser más productivos, pues se sienten leales a la institución y sus fines. La motivación se ve reflejada en su actitud hacia el trabajo, su disposición a colaborar y su iniciativa para asumir nuevas responsabilidades.

3. Condiciones de Trabajo.

El entorno de trabajo tiene un impacto considerable en la eficiencia de los trabajadores. Elementos tales como el espacio tangible, la luz, la



temperatura, el sonido, la seguridad laboral y el bienestar general son fundamentales para el desempeño de los trabajadores. Un entorno de trabajo adecuado no solo mejora la alimentación y la protección de los empleados, e incluso fomenta una mayor concentración y dedicación en las tareas diarias. Además, la seguridad laboral, la ergonomía en el lugar de trabajo y el acceso a recursos adecuados son fundamentales para reducir el ausentismo y las lesiones laborales.

4. Tecnología y Herramientas de Trabajo.

La disponibilidad de tecnologías adecuadas y herramientas de trabajo eficientes puede mejorar considerablemente la productividad laboral. En la era digital, el uso de software, maquinaria y equipos avanzados permite a los empleados llevar a cabo actividades de forma más ágil, exacta y con menos trabajo. Según la doctrina de la dirección de la tecnología de Porter (1985), las entidades que implementan tecnología adecuada pueden mejorar sus procesos operacionales y aumentar su competitividad.

5. Estilo de Liderazgo.

El enfoque de estrategia adoptado por los gerentes y supervisores impacta directamente en la eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, el gobierno transformador se fundamenta en motivar y estimular a los trabajadores para que den lo mejor de sí mismos, mientras que El desarrollo empresarial se centra en premios y sanciones para alcanzar la ejecución de metas. Según Bass (1985), el liderazgo transformacional promueve un clima de trabajo en el cual los trabajadores se perciben apreciados y dedicados, lo cual eleva el rendimiento individual y colectivo.



6. Cultura Organizacional.

Este hace referencia al grupo de principios, convicciones, reglas y estrategias que coinciden los integrantes de una entidad. Una identidad positiva, centrada en la cooperación, la inversión y el reconocimiento, puede impulsar la productividad del trabajador. Según Schein (2010), La ética de la organización impacta en cómo los trabajadores se relacionan entre sí, con sus superiores y con los clientes, lo cual influye íntimamente en el desempeño global de la entidad.

7. Remuneración y Beneficios.

La compensación económica, junto con los beneficios adicionales (seguros, bonificaciones, etc.), modifica en la incentivación y satisfacción de los laboradores. La doctrina motivacional propuesta por Herzberg (1966) establece que la remuneración es un factor higiénico; es decir, aunque no garantiza la motivación a largo plazo, su ausencia puede generar insatisfacción. Sin embargo, un acuerdo de remuneración equitativa y eficaz podría captar y mantener inversión, lo cual mejora la productividad laboral.

8. Comunicación Organizacional.

La conversación eficaz en el interior de la empresa es un factor esencial para el rendimiento de los empleados. Una buena comunicación garantiza que los trabajadores entiendan de manera clara sus funciones, responsabilidades y metas. Además, simplifica la respuesta de situaciones y mejora la cooperación entre departamentos. Según Robbins y Judge (2017), una comunicación abierta y fluida fomenta un entorno en el que los empleados pueden expresar sus ideas y preocupaciones, lo que mejora su rendimiento y productividad.

3.2.8. Modelos teóricos relacionados con la productividad laboral.

La eficiencia en el trabajo ha hecho un tema de diversas teorías y modelos que buscan explicar los elementos que inciden, su medición y las estrategias para optimizarla. Seguidamente, se describen ciertos de los ejemplos más significativos que abordan la productividad laboral desde diversas perspectivas.

1. Modelo de Motivación-Higiene de Herzberg.

El modelo de Herzberg (1966) se fundamenta en la suposición de que existen dos factores fundamentales que afectan la felicidad en el trabajo y, consecuentemente, la efectividad de los trabajadores: los elementos motivadores y los elementos limpios.

- **Factores motivacionales:** Estos son los que producen una felicidad positiva en los empleados, además la identificación, la consecución, la obligación y el desarrollo profesional. Herzberg argumenta que estos factores son directamente responsables de la estimulación inherente de los trabajadores, lo que resulta en un incremento de la eficiencia en el trabajo.
- **Factores higiénicos:** Estos son los elementos que, A pesar de que no producen felicidad efectiva, su falta puede provocar descontento. Incluyen la política salarial, las situaciones de trabajo y la protección en el empleo. Si bien no afectan la motivación, su ausencia puede disminuir significativamente la productividad.

2. Teoría X y Teoría Y de McGregor

Douglas McGregor (1960) formuló dos tipos de comportamiento en los trabajadores que impactan en su rendimiento en el trabajo: la Teoría X y la



Teoría Y. Ambos modelos se basan en diferentes suposiciones relacionado con las características humanas y la forma de actuar en lo laboral.

- **Teoría X:** Según McGregor, los gerentes que adoptan esta teoría asumen que el personal tiende a no hacer esfuerzo, carecen de ambición y deben ser controlados de cerca. En este contexto, la productividad se logra principalmente mediante la supervisión estricta y el uso de incentivos externos.
- **Teoría Y:** En contraste, de acuerdo con la Teoría Y, los empleados son naturalmente responsables, creativos y motivados. McGregor argumenta que, en un entorno de trabajo que fomente la autonomía, la colaboración y la innovación, los empleados se sienten más comprometidos, lo que aumenta significativamente la productividad.

3. Modelo de las Necesidades de Maslow.

Abraham Maslow (1943) planteó una escala de demandas que afecta el incentivo y productividad laboral. Este modelo sostiene que cada individuo posee distintas clases de demandas, que necesitan ser cubiertas en un número jerárquico, a través de los requerimientos más elementales al nivel de los más sofisticados. Maslow identificó cinco categorías de carencias:

- **Necesidades fisiológicas:** Se refiere a las demandas fundamentales para la preservación, tales como sueldo, alimentos y agua.
- **Necesidades de seguridad:** Incluyen la seguridad laboral, la estabilidad económica y un entorno de trabajo seguro.
- **Necesidades sociales:** Relacionadas con las interacciones sociales, como la amistad y la pertenencia a un equipo.



- **Necesidades de estima:** Significan reconocer y respetar a parte de los demás.
- **Necesidades de autorrealización:** Hacen referencia al anhelo de lograr la óptima capacidad personal y profesional.

Maslow sostiene que solo cuando se satisfacen las necesidades más básicas, los empleados pueden alcanzar el nivel de autorrealización, lo cual conduce a un rendimiento y productividad elevados.

4. Modelo de la Teoría del Refuerzo de Skinner.

B.F. Skinner (1953), conocido por su trabajo en el campo del conductismo, desarrolló la teoría del refuerzo. Según este modelo, los comportamientos que se refuerzan de manera positiva suelen reiterarse, mientras que los que no obtienen estímulo o son castigados tienden a disminuir.

- **Refuerzo positivo:** Consiste en recompensar el comportamiento deseado, como un aumento de salario o un reconocimiento, lo que incrementa la probabilidad de que el empleado repita dicho comportamiento.
- **Refuerzo negativo:** Se refiere a la eliminación de algo negativo o no deseado (por ejemplo, la disminución de un exceso de presión laboral) para fomentar la productividad.

Este modelo sugiere que la productividad laboral puede mejorarse mediante el uso adecuado de refuerzos, lo cual motiva a los empleados a desempeñarse mejor.



5. Modelo de Productividad de la Organización de la Calidad Total (TQM).

El acuerdo de Conformidad Completo (TQM) se enfoca en el perfeccionamiento constante de los procesos organizacionales, involucrando a todos los empleados en el desarrollo de acuerdos realizadas. Deming (1986), uno de los principales impulsores de la calidad total, sostiene que un perfeccionamiento continuo de los procedimientos de trabajo, la capacitación continua y la implicación directa de los colaboradores al momento de decidir en torno a elecciones incrementan significativamente la productividad. Para que este plan se haga realidad, todo el equipo debe trabajar en equipo. Necesitamos un lugar donde todos puedan destacar y lograr resultados rápidamente.

3.2.9. Dimensiones de productividad laboral.

Según Medina (2010), las dimensiones de la productividad laboral incluyen:

1. **Eficiencia:** Esta dimensión alude a la destreza para aplicar las herramientas de forma eficiente en el proceso productivo. La eficiencia laboral implica que los trabajadores sean capaces de lograr un elevado grado de producción con el mínimo empleo de recursos humanos, materiales, capital y financieros. Es decir, se busca alcanzar el máximo rendimiento aprovechando las capacidades existentes de forma racional y sin desperdicio. La eficiencia está vinculada directamente con la habilidad de una entidad para perfeccionar sus estrategias y reducir costos operativos, contribuyendo así a una mayor rentabilidad (Medina, 2010).



2. **Eficacia:** La eficacia hace referencia al nivel en que los trabajadores consiguen alcanzar las metas de la organización establecidos. En otras palabras, una persona o equipo es eficaz cuando alcanza los resultados esperados de acuerdo con los planes de la organización. La eficacia también está relacionada con la atención de los requerimientos y aspiraciones de los consumidores, mediante la entrega de asistencias o bienes de alto prestigio. Otra alta eficacia no solo refleja el cumplimiento de metas a nivel organizacional, sino que también garantiza la competitividad y la satisfacción del cliente (Medina, 2010).
3. **Calidad:** La atención tiene una conexión con el nivel de excelencia que se logra en la elaboración de productos o atenciones dentro de una entidad. Esta dimensión asegura quienes proporcionan mercancías o atenciones ofrecidas acaten con los estándares y especificaciones requeridas, para cumplir con las demandas de los usuarios. La excelencia es fundamental en la eficiencia de trabajo, ya que No únicamente se cuantifica la producción, aunque además el valor añadido y el efecto beneficioso que ejerce en la atención de la organización y en la lealtad del cliente (Medina, 2010).

3.3. Marco conceptual.

Administración: La planificación, la organización, la dirección y el control son pasos que guían a una empresa. Ayudan a utilizar los recursos con prudencia y a alcanzar los objetivos de la mejor manera posible (Chiavenato, 2019).



Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a una persona desempeñar una tarea o función con éxito en un contexto determinado (Spencer & Spencer, 2008).

Desempeño: Resultado obtenido por un trabajador en el cumplimiento de sus funciones, considerando su eficiencia, eficacia y calidad del trabajo realizado (Werther & Davis, 2014).

Evaluación: Recopilamos y estudiamos datos para ver qué tan cerca estamos de alcanzar nuestros objetivos o qué tan bien está funcionando un programa (Scriven, 2016).

Gestión: Conjunto de acciones estratégicas y operativas orientadas a la administración eficiente de recursos y procesos dentro de una organización (Robbins & Coulter, 2021).

Innovación: Introducción de nuevos o mejorados procesos, productos o ideas que generan valor y ventaja competitiva en un entorno organizacional (Schumpeter, 2008).

Motivación: Te impulsa a hacer cosas para satisfacer necesidades o alcanzar tus metas, ya sean solo para ti o para el trabajo (Deci & Ryan, 2017).

Organización: un arreglo ordenado en el que las tareas, las personas y las cosas tienen sus propios lugares especiales y todos trabajan juntos para lograr que algo específico se haga realmente bien (Mintzberg, 2009).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.
- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.
- Existe una relación directa entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

4.3. Variables

a. Variable 1

Capacitación de personal.

- ✓ Averiguar qué capacitación se necesita.



- ✓ Planificar cuándo se realizará la capacitación.
- ✓ Implementar la capacitación.
- ✓ Verificar el éxito de la capacitación.

b. Variable 2

Productividad laboral

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Calidad

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1			
1. Capacitación de personal	1.1. Detección de necesidades de capacitación	1.1.1. Identificación 1.1.2. Priorización 1.1.3. Relevancia	Encuesta Cuestionario
Definición: Según Chiavenato (2007) <i>La describe como un proyecto de formación a breve plazo, implementado de forma exhaustiva y ordenada, a través del cual los individuos obtienen capacidades, destrezas y aptitudes particulares para potenciar su rendimiento laboral.</i>	1.2. Programación de la capacitación	1.2.1. Claridad 1.2.2. Planificación 1.2.3. Recursos	
	1.3. Ejecución de la capacitación	1.3.1. Metodología 1.3.2. Participación 1.3.3. Instructores	
	1.4. Evaluación de los resultados de la capacitación.	1.4.1. Satisfacción 1.4.2. Aplicación 1.4.3. Impacto	
	Variable 2	2.1. Eficiencia	2.1.1. Proceso simplificado 2.1.2. Minimización de errores 2.1.3. Agilidad operativa
2. Productividad laboral			
Definición: Según Medina (2010) <i>La</i>			



<i>productividad laboral se describe según la correlación de la aplicación alcanzada y los equipos académicos utilizados para su realización, o sea, evalúa la eficacia con la que se emplean los componentes productivos en la generación de materiales y servicios.</i>	2.2. Eficacia	2.2.1. Cumplimiento de metas	Cuestionario
		2.2.2. Resolución de problemas	
		2.2.3. Valor agregado	
	2.3. Calidad	2.3.1. Innovación	
		2.3.2. Consistencia	
		2.3.3. Cumplimiento de estándares	

Nota. Modificado de la teoría de Chiavenato (2007) y Medina (2010).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Analizamos en detalle la relación entre la capacitación de los trabajadores y la producción en el gobierno local de Sandia en 2024. Contabilizamos detalles reales y concretos para comprender mejor esta conexión. Este método nos ayudó a medir indicadores específicos, lo que hace que los resultados sean justos y veraces. Esto facilita la aplicación de nuestros hallazgos a toda la organización.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

El estudio utilizó un método deductivo. Este ayudó a identificar ideas sobre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores. Se propusieron ideas específicas y luego se contrastaron con información de la Municipalidad Provincial de Sandia recopilada en 2024. De esta manera, pudieron determinar si estas ideas eran acertadas o no, basándose en los datos. Esto les ayudó a comprender mejor la relación entre los aspectos analizados.



5.3. Tipo de Investigación

Este estudio se realizó para mejorar la situación en la Municipalidad Provincial de Sandia. El objetivo principal era mejorar la capacitación del personal y la productividad laboral en 2024. La idea detrás de este tipo de estudio es utilizar buenas prácticas y métodos de resolución de problemas para abordar los problemas de capacitación y productividad laboral. Al recopilar y analizar informes específicos, buscamos contribuir a mejorar el funcionamiento del municipio. Esto incluye mejores métodos administrativos y mayor transparencia en su funcionamiento.

5.4. Nivel de investigación

El estudio se realizó a un grado correlacional, con el fin de identificar y analizar el vínculo de la Capacitación de Personal y la Productividad Laboral en el Municipio Provincial de Sandia, 2024. Este método facilitó la identificar el nivel y la orientación del vínculo. de los factores, ofreciendo datos fundamentales para entender la atención de a través de qué los tratamientos de capacitación y desarrollo del trabajador influyen en el desenvolvimiento y eficiencia de trabajo dentro del contexto municipal.

5.5. Diseño de investigación

La metodología del análisis empleado fue de tipo no experimentado y de tipo transversal. Este método facilitó la observación y examinación del vínculo de la Capacitación de Personal y la Productividad Laboral en un momento específico en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024, sin alterar lo que estamos estudiando, es más fácil ver patrones y conexiones. Es como ver cómo la



capacitación de los trabajadores afecta la cantidad de trabajo realizado, sin cambiar lo que está sucediendo.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

La población en análisis fue integrada por 210 empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia, quienes fueron analizados en función de las variables Capacitación de Personal y Productividad Laboral. Esta población incluyó a trabajadores de diferentes áreas y niveles jerárquicos, permitiendo obtener una visión integral sobre el vínculo de la preparación del trabajador y su desempeño en el entorno trabajo local.

5.6.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 136 empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia, elegidos a través de un método de muestreo adecuada para garantizar la representatividad de la población. La determinación del tamaño muestral se realizó aplicando una fórmula estadística, asegurando que los resultados obtenidos sean generalizables y permitan analizar con precisión el vínculo de la Capacitación de Personal y la Productividad Laboral.

Muestra Probabilística

En la presente investigación sobre la asociación de la Capacitación de Personal y la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia 2024, se empleó una selección aleatoria basada en probabilidad con el fin de asegurar la representación representativa de la comunidad de estudio. Para determinar el tamaño muestral, se utilizó una fórmula estadística adecuada, permitiendo obtener



una muestra de 136 empleados. Este enfoque aseguró la confiabilidad y la legitimidad de los datos recolectados, brindando resultados precisos y generalizables dentro del contexto de la municipalidad.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Z = grado de seguridad

p = variación favorable (probabilidad de triunfo)

N = volumen de comunidad

n = volumen del muestreo

e = exactitud o fallo

q = variación desfavorable (posibilidad de fallar)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(210)}{(210)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(210)}{(210)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(210)}{0.525 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{201.684}{1.4854}$$

$$n = 135.77$$

La encuesta se aplicó a 136 empleados.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

Encuesta. - Se concibe como un instrumento sistemático diseñado para recopilar información de individuos respecto a sus apreciaciones, inclinaciones o patrones de comportamiento. Este método funciona de forma sencilla. Imagina que



tienes un grupo de personas sobre las que quieres saber más. Empiezas haciéndoles preguntas detalladas. Cada persona del grupo recibe las mismas preguntas, lo que lo convierte en una prueba justa. Recopilas sus respuestas para buscar información que puedas contar o medir. Finalmente, buscas patrones o conexiones en sus respuestas. (Arias, 2006).

5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado

Cuestionario. – De acuerdo con Arias (2006), es un instrumento de recolección de informaciones hecho por una serie de cuestiones ordenadas de manera clara y lógica, escritas en un discurso preciso y accesible. Su finalidad es obtener datos obtenidos directamente de fuentes primarias, facilitando el análisis y la interpretación de la información recopilada (p. 73).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Expertos en el área brindaron asesoramiento. Ofrecieron detalles importantes sobre la composición de la herramienta. Sus sugerencias se utilizaron para garantizar su autenticidad y correcto funcionamiento.

5.8.1. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Recopilamos datos, lo que nos permitió realizar hallazgos importantes que contribuyeron a nuestro estudio. Nos aseguramos de utilizar nuestra herramienta correctamente analizando los datos recopilados de forma sencilla. Esto nos facilitó obtener información precisa e importante para nuestra verificación.



Resultados para el instrumento de la variable “capacitación de personal”

Tabla 2

Métricas de fiabilidad 1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados.	N° de ítems
,949	,949	12

Nota: Consistencia de ítems de estudio.

Los datos compartidos muestran una puntuación de 0,949. Esta puntuación es superior a 0,70 y se basa en 12 aspectos que verificamos. Esto nos indica que nuestra herramienta para obtener datos (el cuestionario) es bastante sólida y estable. Si esta puntuación es superior a 0,7, generalmente podemos considerar que las preguntas de la encuesta coinciden bien entre sí y que la encuesta es eficaz para evaluar la idea que estamos estudiando. En este caso, los 12 puntos que verificamos son suficientes para explorar el indicador de atención que observamos en el estudio.

Resultados para el instrumento de la variable “productividad laboral”

Tabla 3

Métricas de fiabilidad 2

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados.	N° de ítems
,930	,930	09

Nota: Consistencia de ítems de estudio.

Los datos compartidos arrojan un número llamado número de Cronbach, que es 0,930 (mayor que 0,70). Se basa en nueve factores para verificar. Esto



significa que la herramienta utilizada para medir los datos, en este caso un cuestionario, cumple su función bastante bien. La razón es la siguiente: normalmente, si el número de Cronbach es mayor que 0,7, significa que las preguntas de la encuesta coinciden bien entre sí y que la encuesta cumple su función correctamente. En este caso, se puede confiar en las nueve preguntas para el estudio. Están intentando averiguar algo llamado la insignia de atención.

5.8.2. Validez

Nos aseguramos de que el cuestionario fuera claro, coherente y relevante. Expertos lo revisaron para confirmar que las preguntas pudieran medir con precisión la conexión de la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

✓ Dr. Apolinar Florez Lucana

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En este estudio, utilizamos el programa SPSS v25 para gestionar datos y analizar estadísticas. Este software nos ayudó a profundizar en los informes de las encuestas. Facilitó la exploración de ideas, conexiones y avances. Nuestro objetivo principal: comprender cómo la capacitación del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia.

Gracias a este programa, obtuvimos resultados que nos ayudaron a evaluar nuestras teorías y a extraer conclusiones detalladas. ¿Qué aprendimos? En resumen, obtuvimos una visión más clara de cómo la capacitación del personal impacta la productividad laboral.

5.10. Contratación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Datos:

$$r = 0.756$$

$$n = 136$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), se descarta la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Tabla 4

Medidas Simétricas de la prueba estadística

Medidas simétricas

	Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,608	,049	12,145	,000
N de situaciones válidas		136			

Nota. Hallazgos valor p.



5. Conclusión: Cuando los trabajadores del consejo regional de Sandia reciben una buena capacitación, logran más. Esto se demostró claramente en 2024. el importante valor p de 0,000, que es inferior a 0,05

Prueba de la hipótesis específica 1

Datos:

r = 0.697

n = 136

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión:

(p_valor = 0,000 < 0,05), se descarta la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Tabla 5

Medidas Simétricas de la prueba estadística

Medidas simétricas

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,561	,051	10,564	,000
N de situaciones válidas		136			

Nota. Hallazgos valor p.



5. Conclusión: La H_0 es rechazada y la H_1 es aceptada: Hay una conexión directa $\tau_b = 0.561$, entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024; estadísticamente tiene significancia alta con $p\text{-valor} = (0.000 < 0,05)$.

Prueba de la hipótesis específica 2

Datos:

$$r = 0.653$$

$$n = 136$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024

Hipótesis Alternativa (H_a): Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$), se descarta la H_0 y se acepta la H_a .

4. Estadístico de prueba

Tabla 6

Medidas Simétricas de la prueba estadística

Medidas simétricas

	Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,525	,056	9,233	,000
N de situaciones válidas		136			

Nota. Hallazgos valor p.

5. **Conclusión:** La H0 es rechazada y la H1 es aceptada: Hay una conexión directa $\tau_b = 0.525$, entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024; estadísticamente tiene significancia alta con p-valor = $(0.000 < 0,05)$.

Prueba de la hipótesis específica 3

Datos:

$$r = 0.739$$

$$n = 136$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀): No existe una relación directa entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024

Hipótesis Alterna (H_a): Existe una relación directa entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), se descarta la H_0 y se acepta la H_a .

4. Estadístico de prueba**Tabla 7**

Medidas Simétricas de la prueba estadística

Medidas simétricas

	Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,046	12,507	,000
N de situaciones válidas		136			

Nota: hallazgos valor p.

- 5. Conclusión:** La H_0 es rechazada y la H_1 es aceptada: La capacitación del personal y la calidad están directamente relacionadas en la Municipalidad Provincial de Sandia en 2024. La fuerza de la conexión, también conocida como " T_b ", es de 0,603. Esto demuestra que la relación es estadísticamente significativa; no es pura coincidencia. El valor p es inferior a 0,05.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación de Personal	,153	136	,000	,901	136	,000
Productividad Laboral	,118	136	,000	,915	136	,000

Nota. Hallazgos del estudio de normalidad.

Interpretación

La prueba de normalidad de datos (KS) indicó que nuestras dos variables son menores que alfa 0,05. Sus valores son 0,000 y 0,000, lo que significa que son menores que 0,05. Este resultado nos indica que debemos analizar los datos utilizando la estadística de Spearman. En este caso, compararemos nuestros valores utilizando el modelo estadístico de Spearman.

6.1.2. Resultados

Resultados para el objetivo general.

Tabla 9

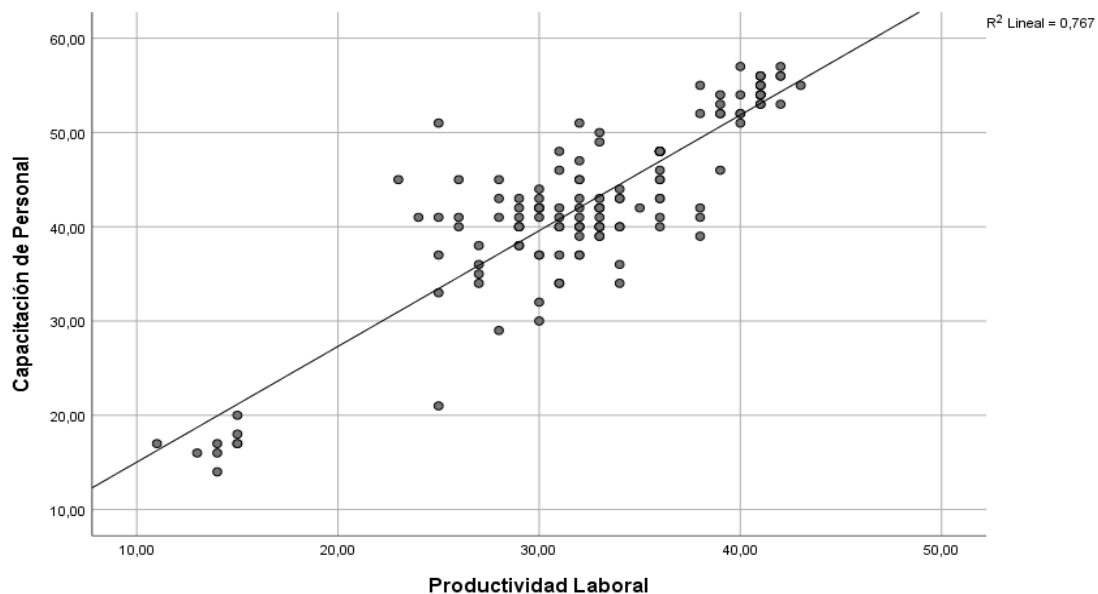
Relación existente de la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024.

<i>Correlaciones</i>				
			Capacitación de Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Nota. Hallazgos del estudio.

Figura 1

Relación existente de la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024.



Nota. Tabla 9.



Regla de decisión

Para $0 < r < 0.20$ Hay conexión insignificante.

Para $0.20 < r < 0.40$ Conexión moderadamente baja.

Para $0.40 < r < 0.70$ Conexión moderadamente alta.

Para $0.70 < r < 1.00$ Se observa una conexión fuerte

Interpretación

La información de la Tabla 9 y la Figura 1 muestra que, al aumentar la capacitación del personal, se observa un cambio positivo de aproximadamente el 75,6 % en la productividad de los trabajadores. Este resultado es tan significativo que podemos afirmar con seguridad que existe una conexión real entre ambos factores. Por lo tanto, la idea de que no existe una relación entre ellos lo que llamamos la «hipótesis nula» no es correcta.

Resultados para el objetivo específico 1.

Tabla 10

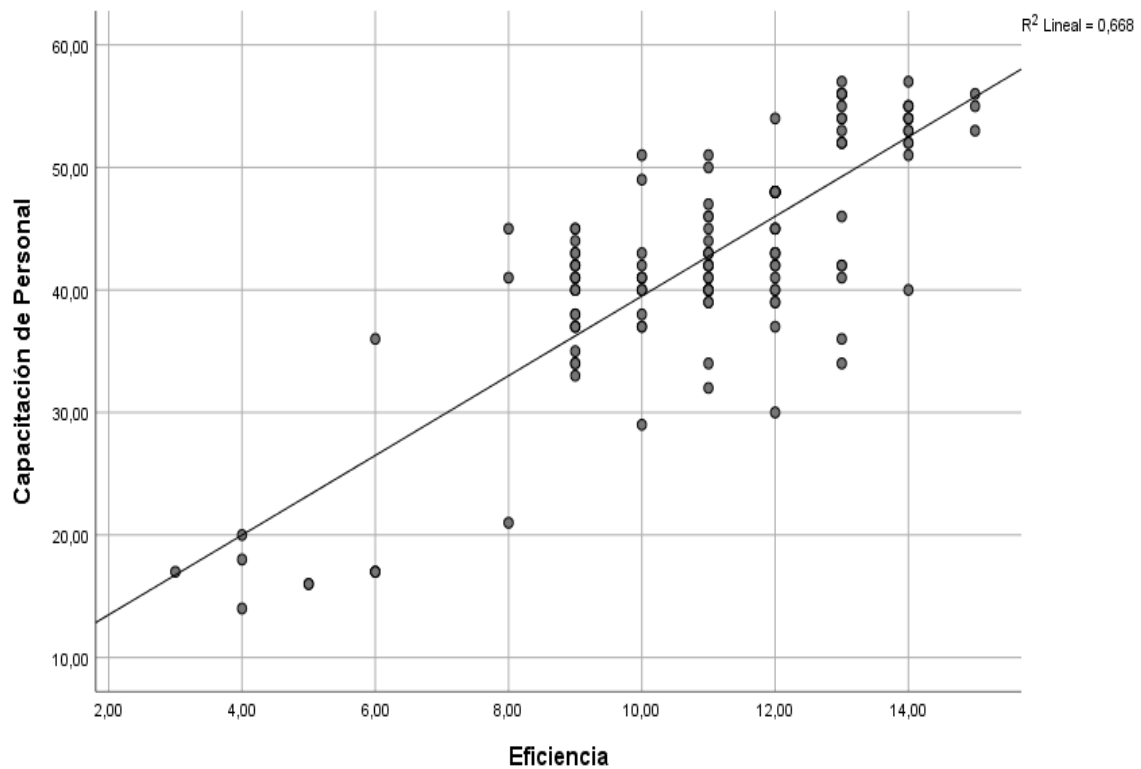
Relación existente de la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.

<i>Correlaciones</i>				
			Capacitación de Personal	Eficiencia
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,697
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,697	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Nota. Hallazgos del estudio.

Figura 2

Relación existente de la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.



Nota. Tabla 10.

Interpretación

Las imágenes de la Figura 2 y la Tabla 10 muestran algo interesante. Nos indican que, cuando el personal recibe capacitación, trabaja mejor el 69,7 % del tiempo. Esta tasa es muy importante e indica una fuerte relación. Por ello, se deja de lado la idea original sin valor.

Resultados para el objetivo específico 2.

Tabla 11

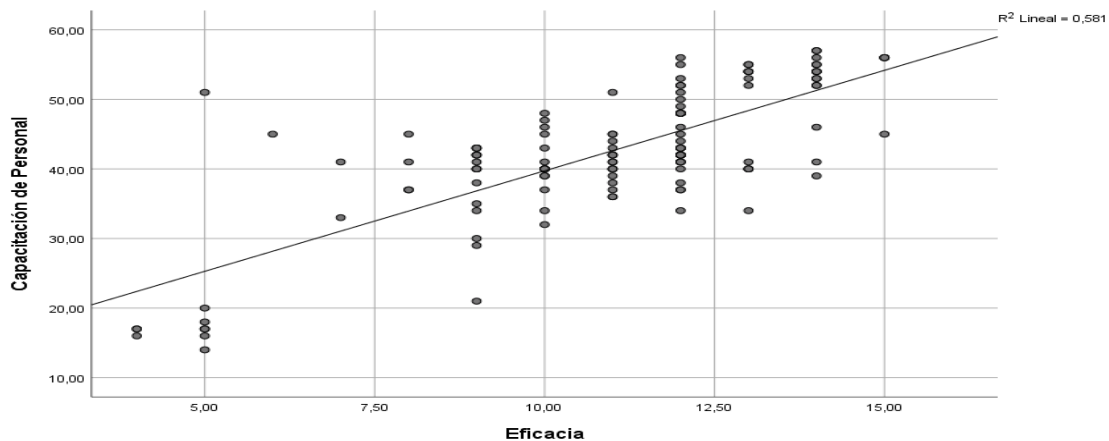
Relación existente de la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024..

Correlaciones			Capacitación de Personal	Eficacia
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,653
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,653	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Nota: Hallazgos del estudio.

Figura 3

Relación existente de la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024.



Nota: Tabla 11.

Interpretación

Observe la Tabla 11 y la Figura 3. Muestran que cuando el personal está bien capacitado, trabaja un 65,3 % mejor. Por ello, no podemos afirmar que no exista una relación entre una buena capacitación y un buen trabajo.

Resultados para el objetivo específico 3.

Tabla 12

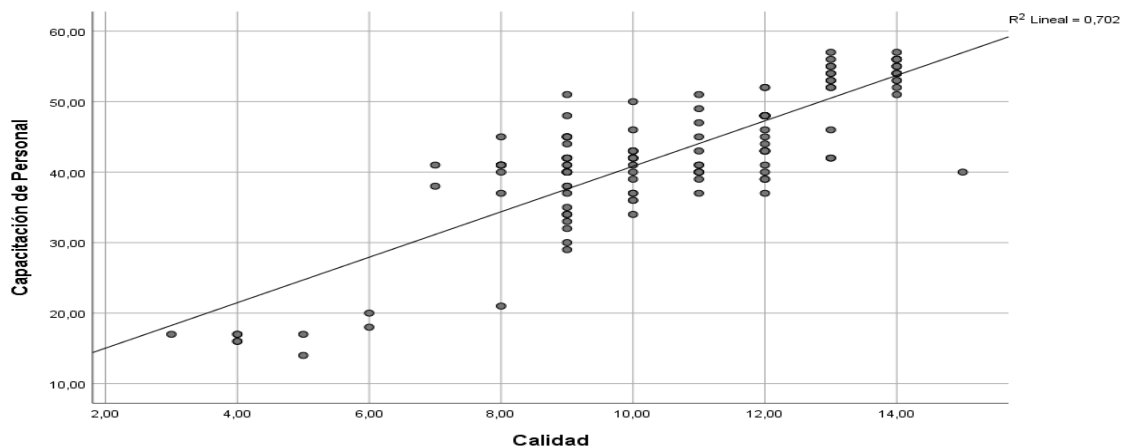
Relación existente de la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024.

Correlaciones			Capacitación de Personal	Calidad
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,739
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Calidad	Coeficiente de correlación	,739	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Nota. Hallazgos del estudio.

Figura 4

Relación existente de la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandía, 2024.



Nota. Tabla 12

Interpretación

Los datos de la Tabla 12 y la Figura 4 muestran una relación positiva del 73,9 % entre la formación del personal y la calidad de su trabajo. Este alto nivel de significancia de 0,000 subraya la solidez de esta conexión y apunta al rechazo de la hipótesis nula.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos del estudio demuestran una alta conexión positiva de la capacitación del personal y la eficiencia en el trabajo en el Municipio Provincial de Sandia durante el año 2024. La alta seguridad ajena de los dispositivos, manifestada en un índice de Cronbach de 0.949 acerca de la variable "Capacitación de Personal" y de 0.930 para "Productividad Laboral", garantiza la fiabilidad de las mediciones realizadas. El test de equilibrio de Kolmogorov-Smirnov reveló una composición no uniforme de la información ($p = 0.000$), lo que justificó el uso de la asociación de Rho de Spearman para el análisis. Se obtuvo un valor de 0.756 ($p = 0.000$), mostrando una vinculación beneficiosa y crucial de los dos factores. Adicionalmente, la prueba de hipótesis mediante el factor Tau-b de Kendall mostró un valor de $\tau_b = 0.608$, con una equivocación habitual asintótico de 0.049 y un p-valor de 0.000, confirmando la presencia de un vínculo positivo y relevante de la capacitación del equipo y la capacidad en el trabajo. Estos descubrimientos concuerdan con investigaciones anteriores, tales como el de Uchuya Vargas (2021), cuyo estudio informó de una significativa asociación favorable (Rho de Spearman = 0.725) de la enseñanza al personal y su desempeño laboral en una institución estatal de Lima. Asimismo, Aguirre Janampa (2021) observó una Asociación positiva, moderada (Rho de Spearman = 0.644) de estas variables en una oficina de administración pública. Estos Los descubrimientos apoyan la noción de que la dedicación a la Preparación del personal se traduce en mejoras significativas en el desempeño productivo dentro del sector público peruano.

Los hallazgos conseguidos demuestran una conexión positiva y pertinente de la capacitación del personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de



Sandia, 2024, con un factor de correlación de Spearman de 0.697 y un p-valor de 0.000, lo que corrobora que esta relación tiene relevancia numérica. Asimismo, el Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.561$; $p = 0.000$) Esta fortalece esta. relación, indicando que una mayor capacitación del personal se traduce en una optimización del rendimiento dentro de la entidad. Estos hallazgos coinciden con el análisis de Cáceres Gonzales (2021), quien detectó una asociación sustancial (Rho de Spearman = 0.683; $p < 0.05$) de la formación y la efectividad en una entidad pública en Lima, concluyendo que la formación del personal impulsa la eficiencia operativa administrativa. Del mismo modo, López Pérez (2022) reportó que la formación repercute directamente en la eficiencia de la organización, con una correlación de Spearman de 0.702 en una municipalidad de Arequipa, resaltando que el perfeccionamiento de capacidades en el trabajo mejora la capacidad de respuesta y la optimización del tiempo en el desempeño de funciones. En consecuencia, los resultados de la presente investigación refuerzan la demostrar empíricamente el impacto favorable de la formación en la eficiencia administrativa, subrayando la relevancia de poner en práctica técnicas formativas continuas para mejorar el desempeño institucional.

Los hallazgos logrados corroboran una conexión positiva y pertinente en la capacitación del personal y la eficacia en el Municipio Provincial de Sandia, 2024, con un factor de correlación de Spearman de 0.653 y un p-valor de 0.000, esto señala una conexión de relevancia estadística. Asimismo, el Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.525$; $p = 0.000$) acepta la conexión, sugiriendo que el impulso de aptitudes laborales mediante procesos de capacitación incide en la mejora de la eficacia institucional. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Rodríguez y Sánchez (2021), aquellos que descubrieron una conexión sustancial (Rho de Spearman =



0.670; $p < 0.05$) de la formación y la eficacia en una municipalidad de Cusco, concluyendo que los programas formativos fortalecen la capacidad de solucionar situaciones y tomar acuerdos en el ámbito administrativo. De manera similar, el estudio de Vargas y Paredes (2022) evidenció que la capacitación incide en la eficacia organizacional, con un coeficiente de Spearman de 0.645 en una entidad gubernamental en Trujillo, resaltando que el personal capacitado optimiza sus funciones y reduce los tiempos de respuesta en los procedimientos administrativos. Bajo este sentido, los hallazgos del estudio corroboran la evidencia empírica acerca del efecto beneficioso de la formación en la eficiencia en el trabajo, subrayando la necesidad de implementar programas formativos sistemáticos a fin de potenciar la labor de los trabajadores públicos municipales y, por ende, la gestión pública en su conjunto.

El estudio indica que, cuando los trabajadores reciben una mejor capacitación, los servicios ofrecidos por el ayuntamiento de Sandia en 2024 también mejoran. Un sistema de puntuación especial, llamado índice de Spearman, muestra esta relación con una puntuación de 0,739. Un valor p de 0,00 también significa que esta relación es muy real. Lo mismo ocurre con otra medida especial, conocida como el factor Tau-b de Kendall, que obtuvo una puntuación de 0,603 (con una p de 0,000). Esta medida también demuestra que capacitar a los trabajadores mejora directamente los servicios del ayuntamiento. Estos resultados se alinean con el análisis realizada por Gómez y Ramírez (2021), quienes identificaron una asociación sustancial (Rho de Spearman = 0.720; $p < 0.05$) de la formación y la calidad en una entidad pública en Arequipa, concluyendo que la formación del personal mejora la atención al ciudadano y la eficacia en la gestión administrativa. De manera similar, el estudio de Herrera y López (2022) en una



municipalidad de Lima Metropolitana evidenció que la capacitación influye de manera directa en la excelencia organizacional ($T_b = 0.610$; $p < 0.05$), destacando que la actualización de conocimientos y habilidades permite optimizar los estándares de servicio y reducir errores en la gestión pública. En este contexto, Los hallazgos del actual estudio refuerzan la bibliografía conocida, subrayando la necesidad de diseñar iniciativas de formación estructurados y permanentes que posibiliten fortalecer la excelencia de los productos municipales y mejorar la complacencia de los ciudadanos.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. Existe una clara relación entre dos factores o variables. Cuando uno cambia, también cambia el otro. Esto se demostró mediante la prueba Rho de Spearman. La puntuación de la prueba fue de 0,756, lo que indica una fuerte conexión. Otra prueba, la Tau-b de Kendall, también muestra una relación entre estos factores. Su puntuación fue de 0,608 y obtuvo un valor p especial inferior a 0,05. Este valor significa que la relación es real y no casual. Son la capacitación del personal y la productividad laboral. Cuando la capacitación del personal mejora, también lo hace el trabajo que realizan.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. la prueba Rho de Spearman, con un resultado de 0,697. Esto significa que probablemente estén vinculados de forma significativa. A continuación, se les sometió a otra prueba con la prueba Tau-b de Kendall. En esta prueba, obtuvieron una puntuación de 0,561, lo que refuerza nuestra creencia de que realmente están conectados. Para mayor certeza, un valor p (que no debería ser superior a 0,05) resultó en 0,000, lo que refuerza nuestros hallazgos. Entonces, estas pruebas demuestran que cuanto más capacitamos a nuestro personal, mejor es nuestro trabajo.



TERCERA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación del personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. El estudio encontró una conexión significativa entre dos aspectos que analizamos. Esto se demostró con el número 0,653. Este número nos indica que ambos aspectos están estrechamente relacionados. Realizamos otra prueba de verificación y obtuvimos un valor de 0,525, lo que también indica que ambos aspectos están realmente relacionados. En resumen, cuando mejor capacitamos a nuestro equipo, todo el grupo trabaja mejor.

CUARTA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación del personal y la calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.739, lo que confirma la asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. La prueba (que utiliza la teoría Tau-b de Kendall) arroja una puntuación de 0,603. Además, presenta un valor p inferior a 0,05, lo que significa que existe una fuerte relación entre una mayor capacitación del personal y una mejor calidad en la Municipalidad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia establecer y consolidar un programa institucional de capacitación del personal, con un enfoque estratégico orientado a incrementar la productividad laboral. Considerando la evidencia empírica que demuestra una correlación significativa entre la formación del personal y la mejora en la productividad, es fundamental que las autoridades municipales destinen recursos adecuados para el diseño e implementación de planes formativos continuos, incorporando metodologías innovadoras y herramientas tecnológicas que potencien las competencias del personal y optimicen el desempeño organizacional.

SEGUNDA: Para el primer objetivo específico (relación entre capacitación y eficiencia): Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia implementar programas de capacitación técnica y operativa dirigidos al personal, con el objetivo de mejorar la eficiencia en los procesos municipales. Estos programas deben estar alineados con las necesidades específicas de cada área de trabajo y evaluarse periódicamente para garantizar su efectividad.

TERCERA: Para el segundo objetivo específico (relación entre capacitación y eficacia): Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia fortalecer las estrategias de formación y actualización del personal, enfocándose en el desarrollo



de habilidades que permitan una mayor eficacia en la ejecución de las funciones y en la prestación de servicios públicos. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de seguimiento y medición del impacto de la capacitación en los resultados organizacionales.

CUARTA: Para el tercer objetivo específico (relación entre capacitación y calidad): Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia diseñar y ejecutar planes de capacitación que promuevan una cultura organizacional orientada a la calidad en la gestión y en la atención al ciudadano. Es fundamental que estas capacitaciones incluyan enfoques en buenas prácticas, normativas vigentes y mejora continua, con el fin de fortalecer la prestación de servicios con altos estándares de calidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Janampa, M. I. (2021). *Capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67912>
- Armstrong, M. (2014). *Manual de prácticas de gestión de recursos humanos de Armstrong* (13.^a ed.). Kogan Page.
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Free Press.
- Cáceres Gonzales, R. J. (2021). *Capacitación y eficiencia administrativa en una entidad pública de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63541>
- Cari Mamani, Y. V. (2023). *Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121122>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cueva-Rodríguez, L., & Jácome-Estrella, H. D. J. (2024). *Productividad laboral del sector de servicios y crecimiento económico en Ecuador*. Problemas del



Desarrollo,

55(216),

113–139.

<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2024.216.70085>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. Springer Science & Business Media.
- Deming, W. E. (1986). *Salir de la crisis*. Massachusetts Institute of Technology.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (15.ª ed.). Pearson.
- Díaz Jiménez, J. E., & Guerrero Velásquez, A. C. (2024). *La productividad laboral y su relación con el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas en el sector lácteo* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11964>
- Fernández, A. (2020). *Desarrollo de habilidades blandas en las organizaciones*. Editorial Universidad de Madrid.
- García, M. (2017). *Gestión del cambio organizacional y capacitación del personal*. Editorial Gestión y Empresa.
- Gómez, L. A., & Ramírez, F. J. (2021). *Capacitación y calidad del servicio en una entidad pública de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/78231>
- González, P. (2018). *Capacitación y productividad en las empresas modernas*. Editorial Empresarial.
- Herrera, P. R., & López, M. C. (2022). *Impacto de la capacitación en la calidad organizacional de una municipalidad de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/85029>
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. World Publishing.



- Orrego, B. E. A., & Valencia, M. E. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122–136.
- Pérez, C. (2018). Innovación organizacional a través de la capacitación continua. *Revista de Innovación y Desarrollo*, 5(3), 23–35.
- Porter, M. E. (1985). *La ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un rendimiento superior*. McGraw-Hill.
- Ramos Cáceres, H. L., & Escobar Mamani, J. (2021). *La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1176>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10.^a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Rodríguez, P. A., & Sánchez, L. M. (2021). *Capacitación y eficacia administrativa en una municipalidad de Cusco* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/65421>
- Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. D. C. C., & Sánchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies: JBES*, 4(3), 80–89. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69>
- Schein, E. H. (2010). *Cultura organizacional y liderazgo* (4.^a ed.). Jossey-Bass.



- Schumpeter, J. A. (1934). *La teoría del desarrollo económico: Una investigación sobre utilidades, capital, crédito, interés y el ciclo económico*. Harvard University Press.
- Scriven, M. (1991). *Tesaurus de evaluación* (4.^a ed.). Sage Publications.
- Skinner, B. F. (1953). *La ciencia y la conducta humana*. Free Press.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (2001). *Administración* (6.^a ed.). Prentice Hall.
- Tovar Trigos, R. M. (2023). *Capacitación del personal y productividad laboral en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía].
<https://hdl.handle.net/20.500.14621/6652>
- Uchuya Vargas, J. D. (2021). *Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61671>
- Uriarte Becerra, Z. (2022). *Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106165>
- Vargas, J. R., & Paredes, C. A. (2022). *Influencia de la capacitación en la eficacia organizacional de una entidad gubernamental en Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://repositorio.unitru.edu.pe/handle/20.500.12727/74125>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos* (6.^a ed.). McGraw-Hill.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?	Determinar la relación entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	Variable 1: CAPACITACIÓN DE PERSONAL 1. Detección de necesidades de capacitación 2. Programación de la capacitación 3. Ejecución de la capacitación 4. Evaluación de los resultados de la capacitación Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Calidad	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: La población de estudio será de 210 empleados de la municipalidad, los cuales serán analizados en relación con las variables de capacitación de personal y productividad laboral. MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 136 personas. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024? b. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024? c. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024?	a. Analizar la relación entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. b. Evaluar la relación entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. c. Analizar la relación entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.	a. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. b. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. c. Existe una relación directa entre la capacitación de personal y calidad en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024.		



Anexo 2. Matriz de datos

*ESTADISTICA_Miriam.E.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

51 : P02 Visible: 29 de 29 variables

	N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	
1	.	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
2	.	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
3	.	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
4	.	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3
6	.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7	.	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
8	.	2	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
9	.	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3
10	.	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2
11	.	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3
12	.	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3
13	.	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	2	3	3
14	.	4	4	3	5	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
15	.	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4
16	.	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5
17	.	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3
18	.	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
19	.	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
20	.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
21	.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
22	.	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
23	.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
24	.	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	3
25	.	4	3	3	4	5	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*ESTADISTICA_Miriam.E.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

48 : p11 Visible: 29 de 29 variables

	N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	
37	.	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
38	.	4	5	4	5	1	5	1	2	3	4	3	4	3	4	3	5	2	1	3	1	3	3
39	.	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5
40	.	3	4	3	5	4	5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
41	.	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
42	.	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3
43	.	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
44	.	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
45	.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3
46	.	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
47	.	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
48	.	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
49	.	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
50	.	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
51	.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
52	.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
53	.	3	3	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
54	.	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
55	.	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	2	1	3	4	2	2
56	.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
57	.	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3
59	.	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
60	.	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5
61	.	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



*ESTADISTICA_Miriam E.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : p9 3 Visible: 29 de 29 variables

	N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9
76	.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
77	.	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
78	.	3	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3
79	.	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3
80	.	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
81	.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
82	.	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
83	.	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
84	.	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
85	.	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3
86	.	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	2	4	4	4	3	2	2
87	.	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
88	.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4
89	.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
90	.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3
91	.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
92	.	4	3	3	2	3	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5
93	.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	.	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
95	.	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
96	.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
97	.	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
98	.	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4
99	.	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5
100	.	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

*ESTADISTICA_Miriam E.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : p9 3 Visible: 29 de 29 variables

	N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9
115	.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
116	.	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
117	.	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
118	.	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
119	.	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
120	.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
121	.	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
122	.	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
123	.	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
124	.	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
125	.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
126	.	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
127	.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
128	.	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
129	.	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
130	.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
131	.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
132	.	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
133	.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
134	.	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
135	.	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
136	.	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
137	.																					
138	.																					
139	.																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON



Anexo 3. Instrumento(s) de Investigación

CUESTIONARIO

El objetivo de este cuestionario es evaluar la **capacitación de personal** en relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024. Le solicitamos amablemente que responda de manera objetiva y sincera a cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación. Su colaboración es crucial para el desarrollo de este estudio, por lo que agradecemos profundamente su valiosa participación.

1. Muy Insuficiente	2. Insuficiente	3. Adecuada
4. Buena		5. Excelente

DIMENSIONES DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Detección de necesidades de capacitación					
1. ¿Cómo calificaría el proceso de identificación de necesidades de capacitación en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
2. ¿Qué tan adecuada considera la priorización de temas en las actividades de capacitación en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
3. ¿Cómo evaluaría la relevancia de los temas tratados en las capacitaciones respecto a su trabajo en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
Programación de la capacitación					
4. ¿Cómo calificaría la claridad de los contenidos y objetivos presentados durante las capacitaciones?					
5. ¿Qué tan bien planificadas considera las actividades de capacitación en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
6. ¿Cómo evaluaría los recursos (materiales, tecnológicos, etc.) disponibles para las capacitaciones en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
Ejecución de la capacitación					



7. ¿Cómo calificaría la metodología utilizada durante las actividades de capacitación en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
8. ¿Qué tan adecuada considera la participación de los empleados durante las capacitaciones?					
9. ¿Cómo evaluaría la preparación y competencia de los instructores que impartieron las capacitaciones en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
Evaluación de los resultados de la capacitación					
10. ¿Qué tan satisfecho se siente con la capacitación recibida en la Municipalidad Provincial de Sandia?					
11. ¿Qué tan fácil considera la aplicación de los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones en su puesto de trabajo?					
12. ¿Cómo calificaría el impacto de las capacitaciones en la mejora de su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia?					



CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como finalidad evaluar la **productividad laboral** en la Municipalidad Provincial de Sandia, durante el año 2024. Le pedimos amablemente que responda de forma honesta y objetiva a las afirmaciones que se presentan a continuación. Su colaboración resulta crucial para el éxito de este estudio, por lo que agradecemos profundamente su valiosa participación.

1. Muy baja	2. Baja	3. Adecuada
4. Alta		5. Muy alta

DIMENSIONES DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Eficiente					
1. ¿Cómo calificaría la simplificación de los procesos dentro de su área de trabajo para mejorar la productividad laboral?					
2. ¿Qué tan efectivos considera los esfuerzos para minimizar los errores en el desempeño de sus tareas laborales?					
3. ¿Cómo evaluaría la agilidad operativa en la realización de sus tareas diarias y en la toma de decisiones laborales?					
Eficacia					
4. ¿Qué tan exitoso considera su nivel de cumplimiento de las metas establecidas para su puesto de trabajo?					
5. ¿Cómo calificaría su capacidad para resolver problemas que surgen en el desarrollo de su actividad laboral?					
6. ¿Cómo evaluaría el valor agregado que aporta su trabajo a los resultados generales de la organización?					
Calidad					
7. ¿Qué tan innovador considera su enfoque para realizar las tareas en su puesto de trabajo, mejorando así su productividad laboral?					
8. ¿Cómo calificaría la consistencia de su desempeño laboral a lo largo del tiempo?					



9. ¿Qué tan adecuado considera el cumplimiento de los estándares establecidos para su trabajo y su contribución a la productividad laboral?

--	--	--	--	--

¡Gracias por su colaboración!



Anexo 4. Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: **CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDÍA, 2024**

I. REFERENCIAS
NOMBRE DEL EXPERTO : Apolinar Florez Lucona
PROFESIÓN : Licenciado en Administración
CARGO ACTUAL : Docente
GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
 1 = Deficiente. 2=Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5= Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN
 Aprobado (>75% = 0,75)
 Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Juliaca 20 enero de 2025

Firma
 DNI N° 23901593
 N° Celular 991302985



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 07/08/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAM ESTHER MARROQUIN ALATA

Dirección: Av. Circunvalación s/n

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77474012

Teléfono: 983853283 email: miriam.m1998a@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, productividad, gestión municipal.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

07 de AGOSTO del 2025

Fecha