



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



**GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**  
**EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**  
**HUANCANÉ, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**

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**  
**GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**  
**EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL**  
**DE HUANCANÉ, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**

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. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO

:   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:   
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: Administración Pública (5909 – UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°146-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 13 de junio de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 3741, presentado por **YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 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: **YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, 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. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : miércoles, 18 de junio de 2025
- \* Hora : 10:00 a.m.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unid. Inv. (1)  
- Jurados (2)  
- Interesado (1)  
- Asesor de Tesis (1)  
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”  
*[Firma]*  
Dr. **Emiliano W. Cordero Cari**  
DECANO (p)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 765-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 31 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-18576 de fecha 12 de diciembre de 2024, del **Bach. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, 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. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 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 de Administración y Gestión Pública, 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: **GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, 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.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Definitiva  
- Informales (1)  
- Archivo

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



## RESOLUCIÓN N° 573-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de noviembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-15020** de fecha 16 de octubre 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. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 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: **GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024**; presentado por el (la) **Bach. YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA**, 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.



DISTRIBUCIÓN:  
- Docencia



# 9% 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

- 4% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 9% 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

GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70189356
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-9708-7716">https://orcid.org/0009-0005-9708-7716</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Provincial De Huancané, 2024</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Huancané Distrito: Huancané</p> <p>Latitud: -15.2039463 Longitud: -69.7619043 <a href="https://maps.app.goo.gl/qfvguSjyCjjqGpj6">https://maps.app.goo.gl/qfvguSjyCjjqGpj6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – junio 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Ciencias políticas</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a></p> <p><b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
*Roberto Payé*  
Dr. Roberto Payé Calquehuanca  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE CERES ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YHOSELYN ROSMERY HILARI APAZA, identificado con DNI  
Nro. 70189356 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:

GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024

Asesorado por: Dr. 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 09 de Julio del 2025

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



### DEDICATORIA

En principio, de este resultado ha sido contribuido por dios, por encaminarse bien y darme la bendición. A mis queridos padres, por el apoyo incansable y cariño protector que midieron, fueron la gran motivación de mi vida. Ellos estuvieron en cada proceso, ellos me dieron las fuerzas suficientes para seguir. Mis hermanos, con sus consejos, con su aliento han hacerme alcanzar mi meta. Este presente lo dedico a ellos, mi familia, el motor de coraje, persistencia para llegar a este punto.



## AGRADECIMIENTO

Manifiesto que desde el fondo de mi corazón hago el reconocimiento a nuestro creador, por encaminarme por buenos sitios en cada procedimiento. Agradezco a mis queridísimos padres, señor Washington y la señora Rosa, por el gran esfuerzo que hicieron en educarme y aconsejarme, ellos son testigos de este proceso de culminar y graduarme. Agradezco a mis hijos, por ser el motivo y razón de seguir luchando y escalando cada etapa hasta alcanzar el objetivo. A Vladimir un personaje con principios, que siempre me dio esa confianza, amor propio, paciencia que tuvo en cada etapa de nuestras vidas y del mismo modo agradecer a mis hermanos y hermanas. Por último, agradezco a la universidad, a los maestros, ellos han sido la guía, sus sabias enseñanzas me han formado un profesional con principios.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO .....iv

ÍNDICE GENERAL.....v

ÍNDICE DE TABLAS ..... viii

ÍNDICE DE FIGURAS .....ix

RESUMEN .....x

ABSTRACT .....xi

INTRODUCCIÓN ..... xii

CAPÍTULO I ..... 1

EL PROBLEMA..... 1

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3

    1.2.1. Problema general..... 3

    1.2.2. Problemas específicos ..... 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 4

CAPÍTULO II ..... 6

OBJETIVOS ..... 6

2.1. OBJETIVO GENERAL ..... 6

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 6

CAPÍTULO III ..... 7

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL ..... 7

3.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 7

3.2. BASES TEÓRICAS..... 16

    3.2.1. Retos y la Oportunidad de gestiones municipales ..... 17



3.2.2. Oportunidad de Mejorar la Gestión .....	18
3.2.3. Teorías más relevantes.....	20
3.2.4. Dimension de las gestiones municipales. ....	22
3.2.5. Capacitaciones de las personas. ....	23
3.2.6. La Importancia en las capacitaciones de los personales. ....	24
3.2.7. Fundamentación teórica en las capacitaciones. ....	25
3.2.8. Dimension de capacitaciones personales. ....	28
3.3. MARCOS CONCEPTUALES .....	30
CAPÍTULO IV .....	32
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	32
4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	32
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	32
4.3. VARIABLE.....	32
4.4. OPERACIONALIZACIONES DE LA VARIABLE .....	33
CAPÍTULO V.....	34
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	34
5.1. ENFOQUES DE INVESTIGACIONES .....	34
5.2. MÉTODO APLICADO EN LAS INVESTIGACIONES .....	34
5.3. TIPO DE INVESTIGACIONES .....	35
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIONES .....	35
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	35
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
5.6.1. Población .....	36
5.6.2. Muestra .....	36
5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO .....	37



5.7.1. Técnica .....	37
5.7.2. Instrumento .....	37
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	38
5.8.1. Confiabilidad .....	38
5.8.2. Validez .....	39
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS .....	39
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	40
CAPÍTULO VI.....	44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	44
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	50
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	56
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	58
ANEXOS .....	64



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizaciones en variable .....	33
Tabla 2 Respuestas estadísticamente 1. ....	38
Tabla 3 Respuestas estadísticamente 2. ....	39
Tabla 4 Respuesta en el p valor.....	40
Tabla 5 Respuesta en el p valor.....	41
Tabla 6 Respuestas en el p valor.....	42
Tabla 7 Respuestas en el p valor.....	43
Tabla 8 Test de normalidades.....	44
Tabla 9 Asociación gestiones municipales y capacitaciones personales.....	45
Tabla 10 Asociación de gestión municipal y conocimiento .....	46
Tabla 11 Asociación de gestión municipal y habilidades .....	47
Tabla 12 Asociación de gestión municipal y actitudes .....	48



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Asociación de gestiones de municipal y capacitación del personal	45
Figura 2 Asociación de gestión municipal y conocimiento .....	46
Figura 3 Asociación de gestión municipal y habilidades .....	47
<b>Figura 4</b> Asociación de gestión municipal y actitudes .....	48



## RESUMEN

Es preciso destacar la indagación que consiste de determinar la correlación de gestión municipal y la capacitación personal de la municipalidad provincial de Huancané, 2024. Así mismo el estudio cuenta con un enfoque que trabajo con número que es cuantitativo, estudio aplicado y por consiguiente su diseño fue la no experimental, a continuación, con el nivel relacional y de mismo modo su método será deductivo. El recojo de datos se efectúa a base de encuesta, con una aplicación de herramienta denominado cuestionario. La evaluación de datos se realizó en la estadística de spss, teniendo como resultado en alfa de cronbach, 0,944 y 0,946 ambos pertenecientes a la confiabilidad de las observaciones. En síntesis, se obtuvo varios resultados que a continuación se detalla, la correlación de spearman en las observaciones del trabajo es de 0,847. Su p valor tiene el siguiente dato de 0,000 un resultado menor a margen de error 0,05, estos resultados son precisas que afirman una asociación considerable entre la gestión municipal y la capacitación. El resultado subraya que la gestión municipal se asocia de manera directa con la capacitación de los trabajadores de la municipalidad de Huancané.

**Palabras clave:** Capacitación, eficiencia, municipalidad.



### ABSTRACT

It is necessary to highlight the investigation that consists of determining the correlation between municipal management and the personal training of the provincial municipality of huancaneña, 2024. Likewise, the study has an approach that works with numbers that is quantitative, applied study and therefore its design was non-experimental, then with the relational level and in the same way its method will be deductive. Data collection is carried out based on a survey, with an application of a tool called a questionnaire. Data evaluation was carried out in SPSS statistics, resulting in Cronbach's alpha, 0.944 and 0.946, both belonging to the reliability of the observations. In summary, several results were obtained, which are detailed below: Spearman's correlation in the work observations is 0.847. Its p value has the following data of 0.000, a result less than a margin of error of 0.05. These results are precise, affirming a considerable association between municipal management and training. The results highlight that municipal management is directly linked to the training of Huancaneña Municipality employees.

**Keywords:** Training, efficiency, municipality.



## INTRODUCCIÓN

Este trabajo es denominado: *"Gestión Municipal y Capacitación del Personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024"* de manera similar se tiene al objetivo de evaluar la conexión de gestión municipal y la capacitación de trabajadores de la entidad. En aspecto real, las entidades locales tienen que afrontar retos muy riesgosos con tal tener la garantía eficiente en la administración y atender las necesidades básicas de los habitantes, es necesario destacar que se necesita gente capacitada para trabajar en la implementación de programas y políticas. Una gestión del municipio tiene las implementaciones de sistemas administrativos operacionales y acciones que se enfocan en la institucionalidad que se logran concretar los objetivos, alineándose a las preparaciones técnicas con conocimiento y aptitudes positivas. Para ello es necesario examinar el esfuerzo de los participantes en la capacitación que a posteriori ara la contribución de fortalecer la gestión municipal y así alcanzar los objetivos. En este trabajo se tomó en cuenta un nivel relacional, además su enfoque será cuantitativo incluso busca las evidencias para determinar los riesgos, que a posterior se debe tomar acciones de solución y se mejore los recursos, se planteen nuevas estrategias que mejoren el desempeño de la municipalidad y sea más beneficioso para la ciudadanía.

Estas evaluaciones se organizan en diversos aspectos que tengan solo la única orientación de transformar. El capítulo I, consiste en el planteamiento del problema, también se basa en la creación, el encarecimiento del problema bajo los argumentos. El capítulo II, se toma en consideración a los propósitos principales del trabajo y de mismo modo los propósitos específicos. El capítulo



III, se tiene las interpretaciones de teorías antepasadas en el aspecto mundial, nacional y regional, cuyas observaciones del trabajo se sustenta en las decisiones de autores como apoyo y por consiguiente las teorías conceptuales son definiciones a los glosarios del trabajo. El Capítulo IV, en esta parte del trabajo se enfoca a las suposiciones generales y específicas y con una continuación de las variables de la indagación, finalmente el cuadro operativo de variables. El Capítulo VI, Cabe indicar que en esta del trabajo se fundamenta en las estrategias utilizadas como a continuación del enfoque cuantitativo, en efecto deductivo y debido a indagación aplicada y por consiguiente niveles de correlación y en efecto a no experimental, en ese mismo sentido el estudio tiene la aplicación de técnicas, instrumentos, la fiabilidad del trabajo será la evidencia, validada por los expertos, total de población considerada en el trabajo, su muestra es total de población, en cambio los procedimientos son pasos a seguir para obtener los resultados del trabajo y para su posterior contrastación de las suposiciones y finamente el Capítulo VI, las evidencias del resultado obtenido demuestran los datos tan relevantes que garantizan el estudio, las conclusiones responden a los propósitos, las recomendaciones son a la entidad, las citas bibliográficas son el aval de donde se obtuvo las teorías y las evidencias que prueban de cómo se elaboró este prestigiosos trabajo.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el desarrollo global, se ha demostrado que las gestiones municipales, como también las capacitaciones personales son denominados como componentes fundamentales que fortalecen las gobernanzas y por otra parte el crecimiento debe ser muy sosteniblemente en la administración de instituciones públicas. Las organizaciones como las naciones unidas, la corporación del desarrollo económico han definido que la gestión pública debe ser más eficiente, enfocándose en las informaciones, es muy necesario tener ideologías precisas en prestar los servicios. En algunas naciones se han invertido capitales financieros en la retroalimentación de los trabajadores, que adquieren nuevos conocimientos en la modernización de gestión pública, la implementación de tecnologías o sistemas que a posterior los trabajadores se puedan desempeñar de forma eficiente en su labor. Así también es muy importante destacar los retos que se han planteado los países avanzados en la administración de la institución, como los empleados más capacitados que tengan el amplio conocimiento en las políticas, que actúe según a la transparencia, que haga rendición de cuentas frente a la población, factores que son los ejes de un estado global. La carencia de las capacitaciones, la



actualización de conocimientos de los gobernantes, han sido perjudiciales en la parte administrativa de las entidades públicas y así obteniendo el rechazo total de la ciudadanía.

En el país peruano, las gestiones municipales desafían algunas obstrucciones de estructura que se vinculan con la ilustración de los empleados, los más impactantes son de forma adversativa en la capacidad y las eficacias que son las negociaciones abiertas con la ciudadanía. De acuerdo a los índices del contralor principal del estado y de los ministros que tiene las funciones de velar las economías y finanzas, algunos municipios del territorio peruana, tienen deficiencias en las ilustraciones de conocimiento, la cual limita las funciones técnicas en las gestiones realizados por el funcionario del estado. Esto es una problemática que agravia a las poblaciones más vulnerables y por consiguiente estos habitantes carecen de una información adecuada, la tecnología es limitada, la cual dificulta el funcionamiento correcto de políticas públicas que son estructuras de cumplimiento sobre las metas de estrategia nacional, ejemplo de combatir la corrupción mejoraría el funcionamiento de la entidad con una transparencia impecable. En el país peruano, la administración se fortalece en líneas de adiestramiento del funcionario, es más es primordial la administración de los insumos sean eficaces, las ejecuciones presupuestarias mejoran los pedidos de la ciudadanía y además esto genera el crecimiento empresarial.

En la provincia de Huancané, se percibe la incompetencia de los trabajadores por falta de ilustración de conocimientos en la función. Por falta de conocimiento se tiene la inoperancia en la gestión, la capacidad de ofrecer los servicios a la ciudadanía ha generado molestias de la ciudadanía y

exclaman sus pedidos a las autoridades de turno. El funcionario público tiene inconvenientes con los instrumentos, su incapacidad brilla al margen de la población y se debe tomar retos de mejorar para una gobernabilidad eficiente. Carecer de un programa y limitar las habilidades en el trabajo de grupo para tomar medidas concretas en la gestión del recurso local y de mismo modo hay que promover el desarrollo razonable. Las carencias se reflejan mediante la producción de la entidad, la burocracia en el procedimiento administrativo y las opiniones diversas a la gestión son constantes y repudiables por la población huancaneña. Del mismo modo, la implementación de una ilustración afecta de manera directa sobre las estrategias del municipio donde se centran al principio de legalidad. Les dificulta en adaptarse a la norma que moderniza el proceso en los estándares.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?

¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y habilidades en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?

¿De qué manera se relaciona la gestión municipal y actitudes en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?



### 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las averiguaciones se justifican mediante teorías y se fortalecen las exigencias en las gestiones municipales en base los trabajadores capacitados y con un soporte en administración estatal mediante las teorías de gestión. De acuerdo a Barney (1991), las definiciones con el base de habilidad se argumentan en las entidades que tienen los beneficios sobre la competitividad duradera que fomenta la habilidad es netamente interno, las capacitaciones son continuas por lo cual es fundamental y ala vez mejora la imagen de la entidad. Nonaka y Takeuchi (1995) los argumentos en la administración son mediante la creación de habilidades que son claves en las entidades estatales que afrontan los retos del contorno mundial y locales. A continuación, los personajes, Osbornes y Gaeblers (1992) mediante su artículo "Reinventings Governments" cabe resaltar las relevancias en profesión en las administraciones del gobierno y las contiendas son procedimientos técnicos que optimizan la productividad, la precisión y agrado de la población. en consecuencia, as las indagaciones a han constituido las teorías en la gestión y las capacitaciones en los empleados, proporcionan las evidencias empericas en crecimiento de los talentos que impactan de forma positiva en la gestión.

En la argumentación práctica es la exploración arraigada en las capacidades de una producción de posibles soluciones que se aplican para transformar la gestión de los municipios en base a las informaciones de los funcionarios. Se identifica las causas en las funciones de los trabajadores y plantear algunas alternativas de información, en esta indagación ha contribuido de forma directa y optimizando las eficiencias de una gestión que



provisiona el servicio. Los escenarios locales tienen las limitaciones en los recursos y también en el conocimiento técnico que obstaculiza los crecimientos institucionales, los resultados en la indagación ofrece instrumentos precisos para el debido procedimiento decisorios que agilizan las ejecuciones que se han iniciado mediante las introducciones que están alineadas a las necesidades reales del gobierno. De misma manera, las indagaciones deben de beneficiar a todos no solo a la entidad, las gestiones eficientes y preparadas deben de repercutir de forma positiva en las líneas de salud, la optimización estará disponible en atención básica y la promoción en un crecimiento sustentable.

En la parte metodológica de la presente averiguación se centró en las selecciones numéricos como método, que son medibles y analizados de forma objetiva con una asociación en la administración y la información de los grupos. las modalidades en el trabajo aplicativo han posibilitado el vínculo al resultado conferido con respuestas prácticos que se deben implementar de acuerdo a la realidad, mientras el método no será experimental porque no permite las evaluaciones instantáneas en las observaciones del trabajo. Los trabajos con el grado de relacion, han de buscar las conexiones con los factores que se deben de manipular, sea razonable en la aplicación deductiva, en principio principal alcanzando con probar la hipótesis con una base de sondeos y sus instrumentos que justifiquen las capacidades de crecimiento del individuo.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar la relación de gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

Evaluar la relación de gestión municipal y habilidades de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

Analizar la relación de gestión municipal y actitudes de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN

##### Antecedente Internacional

En principio a Moreno & Laínez. (2024), en cuanto a sus averiguaciones de *"Evaluaciones formativas en los equipos en el establecimiento de gastronomía en el norte de Guayaquil"*, las cuales se abordan las importancias de una educación que sea permanente y sobre todo en los ámbitos de un trabajo, según los enfoques específicos en los sectores de comida en la parte de la norte de Guayaquil. Las indagaciones se subrayan en las líneas de educación muy crucialmente y de seguir competitivo en un centro de trabajo. Es más, han de identificar las discrepancias sobre el plan de información que hubo y además las necesidades son actuales en el trabajo. Es más, se analiza los resaltes de una importancia que es muy crucial en las críticas de las herramientas que mejoran sus excelencias en los recursos humanos, y en donde el principio esta proporcionada. Se deducen las capacitaciones a los grupos que están en las áreas de comida y aseguran las atenciones ofrecidas, las eficiencias sobre el un trabajo y complace al cliente.

En base a Arcos (2023) ha desarrollado una indagación titulada *"Proyectos de las formaciones de grupos empresariales de las Subsidiarias"*



*Mixtas YPFB Chacos S.A.*", las compañías enfocadas que buscan y fabrican el combustible en un tiempo real, además se aplica la expresión de disminuir las ejecuciones. Las situaciones llevan a averiguar la causa probable que identifica a la organización de que carecía de una información de planes en los funcionarios que operan, de manera funcional en las producciones. La cual se debe apoyarse con unos exámenes de desempeño, del cual no son suficiente para prestar la garantía en los empleados que desarrollan sus trabajos de una forma eficiente, las introducciones son ofrecidos y no se enfocan según tus necesidades, actitudes y habilidad requerido. Los problemas son validados y ejecutados mediante las encuestas a los trabajadores de 100 individuos, del mismo modo se realiza el encuentro con el jefe inmediato y especialista de las áreas, de igual manera se analizó las evidencias obtenidas. Los resultados son tan relevantes que se propusieron según a las informaciones que abarcaron en las indagaciones y metas planteadas que se logró, los pedidos de la organización y de los trabajadores fueron muy precisos en base a los objetivos y cada vez se escogió mejores capacitadores probos, después de un establecimiento en los sistemas que alimentan los programas de evaluaciones. Las iniciativas permitieron a los sacos S. A. a tomar medidas de implementación de actividades informativas y conocimientos son los requisitos para el cargo del trabajador, la incorporación de (Planificación, Realización, Comprobación y Actuación) que garantiza las mejores continuas. Se persigue que una actividad se perciba en el beneficio de la comunidad y retribuya en lograr los objetivos de forma individual y grupal, el incremento de la eficiencia mejora el desempeño del empleado.



Como sostiene Dávila (2023) en su estudio: *“la herramienta digital y las formaciones en los equipos de responsabilidad de coordinación del procedimiento comicial en las jurisdicciones Huamalíes, 2022.”* Las metas de las indagaciones fueron determinantes en una asociación de la herramienta digital y las conectividades y los entrenamientos de los grupos responsables que coordinan el procedimiento distrital de Huamalíes. La ejecución del trabajo es fundamental que tiene una visión cuantitativa y la inédita asociación precisa. Las colectividades tuvieron 125 empleados y de esos se seleccionó a 95 para un sondeo que mediante las preguntas de recaudo las informaciones concretas. En el hallazgo se muestra un vínculo positivo altamente en la TIC. Las formaciones de una elección son de acuerdo valores de rho, 0,804 de acuerdo a spearman y los grados es de 0,000, finalmente se confirmó el TIC. Es progresivo la cual se verán los efectos más beneficiosos que tiene una proyección de informaciones conferidas del individuo.

De acuerdo a Vargas (2022), en su estudio: *“Administración municipal de protecciones a las comunidades y complacencias en la población del lugar de Carmen de Leguas - Reynoso, 2021”* las finalidades de las metas que van definir la asociación de una administración las departamentales y de las protecciones públicas, las felicidades de las poblaciones del Carmen de leguareynoso. Las técnicas empleadas se aproximan una indagación primordial, donde las estructuras tienen las líneas no experimentales y muy extensiva en los niveles de relacion con perspectivas numéricos. Las influencias son de analizar las administraciones provinciales con las protecciones públicas que confieran el agrado de la ciudadanía. Los motivos son los únicos para una implantación del enfoque de análisis en los 96



involucrados. Las conclusiones se muestran según el sig. Donde las puntuaciones son de 0,000 por debajo a 0,05 es más , las suposiciones son variantes, es más se deduce la existencia de las proporciones significativas sobre la administración de pretensiones públicas y el nivel de la población. es más el r ha estigmatizado el 0,886 muy aproximado a 1 se muestra que hubo una fuerte vínculo en los elementos.

De acuerdo a Carpio (2020) a elaborado una indagación como. Las administraciones municipales y la asociación del bienestar de los habitantes del cantón, ríos Ecuador. Como propósito es la determinación del nivel de asociación en las administraciones regionales sostiene la agradabilidad de los ciudadanos del pueblo de cantones. Se tomo en cuenta los asuntos más relevantes a la desconformidad que experimentaron los ciudadanos en base a las propuestas y servicios que el estado lo proporciona a un pueblo. Se han ejecutado de forma progresiva y analizando un enfoque reflexivo con trabajos cuantitativos y vinculo. Las respuestas son tan relevantes que se logró a evaluar las asociaciones sobre las teorías generales y componentes de administración pública con características de confianza en el pueblo, así también se verifican por valor p que logro 0.013 y por otro lado se constató y tuvo el resultado de los contrastes que han superado el 0.01 % y asumen las confirmaciones nulas. No existió una asociación en administración pública y su aprobación de sus pueblos.

### **Antecedente nacional**

Según a Perca & Rivera (2024), en su trabajo: "*Administraciones comunes e los involucramientos de los habitantes del gobierno regional de Chanchamayo, 2022*", las propuestas son de determinar la unión de una



administración local y las colaboraciones que tienen los pobladores de la zona de Chanchamayo. Por cual se logre concretar el objetivo, es más se empleó las técnicas organizacionales de forma básica, características de un vínculo, estructuras no experimentales. En este proceso se tomó en cuenta a 43 trabajadores de la entidad. Según a lo concretizado se firma y se menciona el vínculo afectivo en la empresa de grado local las asistencias del pueblo. En seguida se muestra la unión de 0,998 en la administración común y las asistencias del poblador y es más se ha determinado una buena administración en el pueblo, por el cual se merece implementar las asistencias de los pobladores sean más progresivas.

Mediante a Villanueva (2024) en cuanto a su indagación *"Formación de personas que puedan aumentar sus excelencias en las atenciones de las reposterías D' Lucho, Nuevo Chimbote, 2023"*. las metas son fundamentales sobre el tema de analizar el rasgo de información de individuos que optimizan las excelencias que tiene en la atención dentro de la pollería. Es entonces que se realiza las actividades en los enfoques narrativas basado en números y cuyos esquemas son de no experimentarlo. Se logro culminar que los trabajadores han manifestado sus habilidades y no se vio las mejoras en la eficiencia. Las personas piensan que los datos no lograrían intervenir en los objetivos, lo que se necesitaría es al factor de no tener una información estratégica, tener una amplia experiencia en el área y no se logró alcanzar el progresivo laborable en la entidad

En principio a Milla (2023) elaboro una investigación, intervenciones comunitarias y la administración local de la delegación de la agrupación vecinal del distrito de Lurigancho, 2022. Es más, es trabajo cuenta con la



identificación de la asociación de las voluntades públicas y las políticas provinciales de la autoridad local de Lurigancho. Las averiguaciones naturales son primordiales con niveles asociativas y de orientaciones cuantitativas, tiene características de no aplicar las amplitudes longitudinales. En la formación procesada se examinó el spss, en donde se finaliza mostrando que si hubo una unión en los elementos de averiguación sig. 0,000 igual 0,005 y su vínculo es de 0,562 en los elementos.

De acuerdo a León (2023), se desarrollaron el trabajo, *"Formación del empleado y los desenvolvimientos laborales en la organización papeleras Perú SAC, Lima-2020"*. Los trabajos se enfocan en análisis de una asociación en las formaciones de los equipos y los rendimientos en los empleos de la entidad en el periodo 2020 en Lima. En los contextos académicos, se han decidido sobre las perspectivas numéricas que contiene el criterio relativo, las implementaciones del trabajo son de los empleados recolectando los datos. El descubrimiento relevo la comprobación de la asociación modesto y significativamente 0.00 igual p, Rho igual 0.373 sobre la información en el grupo y rendimientos empresariales de la organización del periodo 2020. Con estas se puede afirmar que las formaciones ejercen los impactos positivos y los éxitos empresariales mediante los empleados que se involucran en el conocimiento sobre las herramientas cruciales de potenciar la afectividad de la entidad.

De acuerdo a Matos (2022) ha expuesto su indagación, las colecciones de la administración y las excelencias en las atenciones públicas del distrito Jesús maría del periodo 2020, planteo como la propuesta de un establecimiento de una relacion de las gestiones urbanas y las habilidades en



los servicios accesibles del pueblo Jesús maría. En tal sentido se plateo alcanzar los propósitos de analizar la experimentación de no experimentar y relaciones cuantitativas. Es más, los acuerdos de la indagación realizada, fueron de una determinación de la asociación de administración comunes y las características eficaces en relacion a las atenciones abiertas. Los valores llegaron a 0,896 y mostraron según el Rho de Spearman. En tanto culmino que las entidades corroboran con la precaución de la administración sea lo inadecuado con las asistencias de atender sería inferior o inversa, estas posiciones están de manifiesto según a 4 factores de la eficacia de las atenciones abiertas y su meta del trabajo es analizar.

### **Antecedente local**

Los autores Velásquez & Roque (2024), han de elaborar su trabajo: "*Gestiones municipales y comercios informales del pueblo, Puneña, 2023*" por consiguiente su meta es la determinación de una conexión de la administración en los negocios empresariales y las repercusiones en sistemas empresariales comunitarias de puno 2023. En consideración de las metodologías se encuentra alineado a básica, con conexiones de aplicaciones no experimentales. Respectivamente los efectos son observados en la administración de negocios empresariales con sus componentes encuestados de una programación de 57,4 por ciento, las aplicaciones ejecutadas de 54.1 por ciento y las implantaciones son medidas vigiladas en 49,9 por ciento, las aplicaciones en el desarrollo son de 53, 3 por ciento. Estas medidas son los efectos que equilibran la justicia en la población, los contenidos fueron los valores que llevaron al fracaso según el dato de 42.1 %, las atenciones jurídicas son de 42,1 % en su desarrollo.



En pensamiento de Misme (2023) cabe precisar en su exposición del trabajo *"Implementaciones en las implicaciones de los habitantes en la administración regional en sede Juliaca, 2023"*, las formas que tiene que implicar a los habitantes afectan a la administración de los administrativos en Juliaca. las implementaciones de la metodología que ha empleado las fórmulas que acreditan los expertos en el área. El hallazgo señala a pueblo, los lideres encabezan o bien los pobladores lo encabezan en algunas ocasiones, pero no se involucran de maneras afectivas en las áreas de administraciones, las causas que principalmente las dirigencias lo necesitan es de tiempo y además funciones que ejercen no son pagadas. Se puede concluir que los establecimientos son de participaciones del pueblo que tienen la intervención directa en el mando de comarcal en Juliaca,2023.

Dende su pensamiento de Mamani (2023) en su presente trabajo *"Resultantes de las formaciones de la agradabilidad y los impactos de protecciones en los habitantes de territorio de Putina 2021"*. Cuyas finalidades son de una experimentación a la cual será de determinar los efectos que tienen las informaciones de calmado y los impactos de la protección en el ámbito. Trabajo que contiene aplicaciones que tiene metas de cuantitativas, las extensiones son de uso elaborado para experimentar las naturalezas. El hallazgo se muestra en el 53% en el calmado y han tenido el nivel de enseñanza continua en la previa formación y por otro lado el 70% logra el los conocimientos altos. Es más, 64.3 de los habitantes posee un análisis negativo en la seguridad posterior a reinducción, pero en 76.7% de los habitantes muestra observaciones constantes, por lo tanto, se percibió el valor p de 0.000. se puede enfatizar que la determinación de las formaciones de los



serenazgo produce los impactos favorables, el crecimiento es de 49.6% que impactan en las tranquilidades de los habitantes de putina.

De acuerdo a Mamani (2023) ha elaborado su trabajo *"Sistemas municipales de la administración para los Apoyos Académicos en los estudiantes de la municipalidad de Corani, 2020"*. Por consiguiente, la finalidad del trabajo es la desalación de los acuerdos que tiene la administración regional y sus apoyos académicos a los estudiantes del pueblo de corani. Las técnicas del enfoque ejecutado tienen rasgos cualitativos y con unas visiones narrativas, proyectos étnicos con naturaleza macro etnográfica. En la finalización se afirma las propuestas de las inexistencias, las obligaciones partidas en la fomentación que implica de manera directa en la ejecución de la finalidad, que permitirá las intervenciones dentro del estado según a los niveles que tiene el gobierno central y sus funciones sean optimas.

De acuerdo a autores, Ramos y Escobar (2021) desarrollo el trabajo *"Las formaciones de los empleados administrativas del ejecutivo Regional de Puno, 2020"*. Las metas principales son de definir los grados de capacidad del grupo en la empresa del ejecutivo provincial de puno. Para alcanzar los resultados, se ejecutó con la extracción de la información que fue mediante las estrategias de cuestionarios evaluado a 206 empleados, donde la ejecución fue mediante la evaluación de alfa de cronbach. Cuyos resultados evidenciaron que la preparación en la base administrativa del alcance puno, han de clasificar de manera continua y en cualquier medida de nivel global, se detalla los niveles de formaciones que se han proporcionado a los colaboradores voluntarios de la administración fue innecesario. Las



consecuencias han aconsejado implementar convenios entre entidades que posterior se proporcionan una formación eficiente en los trabajadores, cabe precisar que las tácticas tienen diseños que permitirán a la entidad alcanzar las finalidades propuestos en la entidad

### 3.2. BASES TEÓRICAS

#### Gestión Municipal.

Definición:

La parte Administrativa de los habitantes se caracterizan por sus procedimientos sobre cual las áreas encargadas de ejecutar han de determinar las gestiones que tienen orientaciones y la supervisión de los instrumentos con atenciones técnicos, se debe dar cumplimiento a la necesidad de fomentar el desarrollo del pueblo (Miranda, 2016).

Las administraciones regionales han de comprender que los procesos administrativos, finanzas, técnicas y las políticas que encuentran en los lugares de nuestro ámbito, así también se debe garantizar los avances y las atenciones requeridas por los (Agustín, J. 2019).

En la parte administrativa de los municipios tiene los enfoques a los procedimientos como de la planificación, las ejecuciones y el respectivo análisis de las tácticas de la comuna llamado provincia, los enfoques son de crecimiento sustentable y que el pueblo se implique cada día más. (Moreno, R. 2021)

Cabe precisar que la administración en la parte local, se enfoca al procedimiento que tiene los gobiernos de nuestra localidad y que deben de tomar decisiones de como implementar las acciones que promuevan el bienestar de los habitantes así menciona. (Salazar, M. 2020)



Es entonces que se debe expresar que el arte y las técnicas son estructuras según a las habilidades del individuo, la economía y los materiales de la entidad llamado municipio debe alcanzar el crecimiento de con la integración a los ciudadanos, esto de acuerdo a (Fernández, A. 2018)

### **3.2.1. Retos y la Oportunidad de gestiones municipales**

#### **Los retos en las Gestiones Municipales**

##### **a) La Corrupción.**

Los retos más grandes se perciben en los municipios. Este mal elemento se presenta en la utilización de recursos y sometidos a los delitos, la transparencia en el procedimiento administrativo. Este elemento denominado corrupción trasmina la aceptación de la población en sus órganos y también se pone en riesgo de derivar a la ineficacia y a las provisiones de ejecuciones estratégicos.

##### **b) Carencia del Recurso**

En tanto varias entidades públicas tiene la escasez de recursos financieros que no pueden ejecutar los requerimientos de la ciudadanía y esto dificulta el desempeño de la autoridad. También se puede interpretar como una limitación en prestar los servicios básicos, implementar el programa social y finalmente la infraestructura. La carencia del presupuesto debe tener el factor de una recaudación mínima del impuesto o bien dependen de una transferencia estatal, la gestión económica ineficazmente.



### **c) Debilidad en la Capacitación de Personas**

De no tener la presencia de una información o información sea continua en los trabajadores administrativos que no tengan limitaciones en cuanto a las habilidades del trabajador que pueda emplear algunas tácticas. Las rotaciones altas en los trabajadores y las ausencias en el estímulo de los trabajadores que se han desarrollado de manera eficiente y hacen el aporte a la ineficiencia en las gestiones municipales.

### **d) Inestabilidad de las Políticas**

Las transformaciones son frecuentes en la parte administrativa de los municipios, con un enfoque a procesos electorales y la crisis política, estanca los proyectos. Los elementos mencionados anteriormente crean ambientes de una incertidumbre y dificulta el implemento sobre los planes de un periodo largo.

### **e) Resistencia en los Cambios**

En los municipios la cultura de la organización puede tener una resistencia en innovar los cambios. Estas dificultan una adaptación a nuevas tácticas o implementación de tecnología que puede desarrollar la eficacia y sus excelencias asistenciales.

## **3.2.2. Oportunidad de Mejorar la Gestión**

### **1. Tecnología en las Informaciones**

Las implementaciones de los instrumentos digitales son fundamentales que pueden optimizar el mejor funcionamiento de la administración y también se facilitaría una transparencia. Los instrumentos son parte del sistema de una gestión, las plataformas que se aplican sobre la influencia de los individuos, la aplicación de móvil es



para la buena atención de los usuarios y así aumentar una atención eficiente.

## **2. Participaciones de la Ciudadanía**

Se enfocan en la promoción de acciones que se deben de realizar en beneficio de la población y los procesos decisorias que conllevan a identificar las necesidades y tener una gestión más eficiente. La promoción en los procesos del presupuesto debe tener la presencia de los pobladores, realizar consultas e instalar mesas técnicas del trabajo, esto según de implementar acciones concretar para combatir algunos problemas que amenazan a los ciudadanos.

## **3. Colaboración Interinstitucionales**

Son cooperaciones que tiene algunas instituciones públicas o privadas, en tanto los ámbitos son intimas que posteriormente generaría sinergias en tomar accesiones de mejora en los municipios. Los recursos e ideas, el municipio debe emplear estrategias en los proyectos más primordiales y sustentables.

## **4. Crecimiento de la Capacidad**

Emplear financiamiento al sistema educativo de los trabajadores municipales, su esencia debe garantizar y direccionar. A las propuestas de información efectiva deben ser el empoderamiento en los trabajadores que adapten a nuevos sistemas que pueden ser el cambio y mejorar las eficiencias sobre las atenciones prestadas a los habitantes.

## **5. Innovación del Gestión del Recurso**

Las implementaciones de las técnicas asistenciales, son de acciones públicas y privada. Estas son como un apoyo para los municipios

que necesitan acceder a los recursos y así dar prioridad en las infraestructuras y tomar convenios en la administración. Es más, las diversificaciones son bases que generan ingreso, como pagar tus impuestos, autoevaluó y otros que pueden elevar la recaudación municipal.

### 3.2.3. Teorías más relevantes.

#### 1. Teorías del Nuevo Gobierno Local

Las definiciones sobre el nuevo gobierno en enfoca en la soberanía y la autonomía de su administración. El enfoque se basa en que las entidades del estado deben ser responsable y atender las necesidades sus habitantes. De acuerdo a Bahl y Martínez Vázquez (2008) las definiciones se enfocan a las gestiones que deben ser más flexibles y ajustada a la problemática del ciudadano a pie, las promociones han de implicar en la ciudadanía y ser responsable.

#### Principios Fundamentales:

- **Descentralización:** tener la autonomía en administrar los recursos y así tomar decisiones según la jerarquía de los niveles del estado.
- **Participación Ciudadana:** se incluye a los habitantes a participar en las prioridades del gobierno.
- **Información y Fiscalización:** tener la facilidad a la información e implementar acciones para que los habitantes tengan conciencia y exige a sus autoridades que gobierne con principios.

#### 2. Teoría de las Gobernanzas

Es la ideología que debe tener el liderazgo y realizar referencias de acuerdo a los involucrados, como la parte administrativa, órganos e



instituciones de la sociedad civil, cooperan con las ideas para un buen gobierno o gestión. Kooiman (2003) menciona sobre la gobernanza se sostiene en los enfoques inclusivos y colaborativos, donde prima la responsabilidad que involucra a varios personajes.

#### **Principios Fundamentales:**

- **Redes del Actor:** es la acción de varios niveles de gobiernos y personajes de la no gubernamental.
- **Colaboraciones:** acto caritativo que tiene un agente y intervienen en las situaciones complejas.
- **Responsabilidades:** es el mecanismo de rendir las cuentas ejercidas los personajes.

### **3. Teoría de la Gestión por Resultados**

Los enfoques se sostienen bajo los manejos que se realiza en los resultados que se implementa en las premisas de las entidades y se centran en las consecuencias que son los efectos precisos y evaluables. De acuerdo OECD (2005), los métodos deben ser promovidos bajo la eficacia y producción de gestiones estatales, así también es muy resaltante las relevancias que son detenidos bajo las medidas que son precisas y que se puede analizar el programa y política.

#### **Principios Fundamentales:**

- **Orientaciones bajo el Resultado:** Determinación de objetivos concretos y a la vez es muy evaluable.
- **Evaluaciones Continuas:** La utilización de los datos es para analizar los efectos de la medida y transformar los métodos.



- **Rendición de las Cuentas:** Responsabilidades sobre el hallazgo de los habitantes.

### 3.2.4. Dimensión de las gestiones municipales.

#### 1. Planificaciones

- ✓ **Descripciones:** las entidades hacen las alusiones bajo los procesos que establecen los objetivos y así también definirán las medidas requeridas para alcanzar. Las embarcaciones son diseñadas bajo los proyectos técnicos y a la vez es muy operativo en las guías del crecimiento en los municipios.
- ✓ **Importancias:** Los problemas anticipados nos permiten a coordinar el recurso y hacer el esfuerzo, al mismo tiempo se asegura las acciones que están adaptándose en los requisitos al pueblo.

#### 2. Organización

- ✓ **Descripciones:** Las dimensiones nos implican a una entidad con las fuentes humanitarios, estructuras y finanzas sobre la administración que posterior se incorporara a las asignaciones que tienen bajo la responsabilidad y la obligación, ambos diseños son procedimientos que ejecutan las programas.
- ✓ **Importancias:** Las entidades tienen una buena garantía en los procesos que se ejecutan de manera concreta, eficazmente y hay una claridad en las responsabilidades que tiene cada empleado del grupo técnico de los municipios.

#### 3. Dirección

- ✓ **Descripciones:** Las direcciones tiene las alusiones de una capacidad de ser líder y a la vez hay que evaluar el insumo de las personas, las



motivaciones son para coordinar y guiar a los individuos que se desempeñan en sus actividades para fines concretos.

- ✓ **Importancia:** es la guía que fomenta la eficiencia de cohesión y los compromisos que tienen los individuos, a su vez realizan las mejoras en base a la eficacia en las gestiones municipales.

#### 4. Control

- ✓ **Descripción:** tienen las consistencias de realizar el seguimiento y las valoraciones que se hallaron, alcanzaron sus metas trazados, es más incluye las definiciones métricas de rendir y ejecutar con auditoria y analizar.
- ✓ **Importancia:** Los controles nos hacen permitir a observar la desviación y corregir los problemas en el tiempo actual. Así también se garantiza la aplicación que emplea en una forma eficazmente y que alcanzan los propósitos.

#### 3.2.5. Capacitaciones de las personas.

##### Definiciones:

En principio de Chiavenato (2009), las propuestas en información que son a periodo corto, la forma de selección y de forma ordenada, en consideración a los individuos que muestran sus habilidades, destrezas asociadas al principio laboral.

La inducción hace referencia a la forma educativa y la formación que perciben los trabajadores, el objetivo en tener mejores oportunidades de competir con conocimientos fundamentales que hacen en las actividades de manera eficientemente. (Dessler, 2017).



Cabe precisar que las capacitaciones son conocimientos adquiridos son de manera sistemática que deben de acceder a los aprendizajes de la competencia que disponen el requerimiento de trabajar bien (Noe, 2017).

Por lo tanto, se puede expresar que las capacitaciones son componentes primordiales en los procedimientos que trabajador, enfocado en transformar las actitudes concretas y su competencia con requisitos para la tarea del trabajo (Aguinis & Kraiger, 2009).

Cabe sustentar que una capacitación tiene la función de ampliar el conocimiento de los empleados, para optimizar los trabajos de manera eficiente. (Mc. Lagan, 1997).

### **3.2.6. La Importancia en las capacitaciones de los personales.**

Se debe tener en cuenta que una capacitación en los grupos de la actividad laboral son componentes primordiales que ayudan a crecimiento del. Es más, se puede mencionar como la variedad de componentes que resaltan las necesidades.

**a) Mejorar los desempeños laborales:** el conocimiento ayuda a los empleados a tener las competencias justas y a la vez imprescindibles que optimizara el apoderamiento de cumplir sus labores diarias, además se interpreta como el aporte a los objetivos de la entidad. Mediante el Chiavenato (2011), precisa que las capacitaciones son dirigidas a los empleados para adquirir el conocimiento, la habilidad y las actitudes que optimizan la mejor actividad laboral. (p. 379).

**b) Adaptación a los cambios:** en cambios las actividades laborales han evolucionado de forma continua, las formaciones han facilitado a los empleados que se puedan acostumbrar a las implementaciones



tecnológicos y procedimientos. Dessler (2017) manifiesta que las formaciones ayudan a los empleados a demostrar sus habilidades que puedan mantener su competencia en el aspecto del empleo que es muy transformante. (pág. 245)

**c) Satisfacciones y retenciones del empleado:** Realizar inversiones en las formaciones que pueden transformar sus estimaciones para dar la confianza en los jornaleros de la entidad y así cortar las rotaciones. Werther y Davis (2008) han de precisar que una capacitación es la influencia de obtener el involucramiento del trabajador, es más contribuyen las mayores oportunidades de satisfacción en los empleados, es más recorta las rotaciones o cambios en los personales. (p. 212).

**d) Mejor calidad del servicio:** cabe indicar que una capacitación es muy importante y permite en mejorar la capacidad de atender a los usuarios y las excelencias sobre la importancia del insumo o participación proporcionada dentro de la entidad. Mediante el autor Noe (2017), ha manifestado que las capacitaciones garantizan que los trabajadores se desempeñen mejor y además crece las expectativas de atender de forma eficiente y eficaz, aplicando la tecnología y mar el gran prestigio en la entidad. (p. 134).

### 3.2.7. Fundamentación teórica en las capacitaciones.

El conocimiento cambia la manera de llevar su vida de los individuos que se establece en varios enfoques de enseñanza y se manifiesta en las personas que han incrementado sus aprendizajes, la competitividad, su disponibilidad de empoderamiento dentro de su centro laboral. En seguida, el crecimiento de las definiciones son las enseñanzas más concretas que se



aplican en los contextos de la inducción. Los modelos de adquirir la enseñanza de la actitud. Sociales y enfoques de enseñanza constructivo.

## **1. Teoría del Aprendizaje Conductual (Skinner, 1953)**

Las ejecuciones de procesos comportamentales son formuladas por B.F. Skinner, define como el comportamiento de las personas que han adquirido y que han cambiado sobre los obsequios, implementación y sanciones. Para Skinner (1953), el conocimiento genera grandes resultados deseables de manera positiva y por otro lado los resultados no son deseables y por cual no debe tomar en cuenta o bien se lucha por reducir las brechas de castigo, etc.

En el interior del marco, se centró en la inducción de conocimiento en las personas, estas defunciones son fundamental y beneficioso que sugieren los trabajadores que puedan adquirir conocimientos, mejorar sus actitudes y realizar la retroalimentación continua. En ejemplo si un empleado muestra sus habilidades, después de asistir a las capacitaciones, hemos dado un gran avance y debemos de seguir reforzando nuestras debilidades. Esta es la mejor alternativa de consolidar la confianza en la población.

### **Aplicación en la capacitación**

- Utilización estrategias positivos para mejorar el desempeño, ejemplos incentivos.
- Hacer simulaciones y prácticas para empoderarse con nuevas habilidades.
- Provisiones inmediatas para rectificar los errores



## 2. Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1977)

Según el conocimiento de Albert Bandura, manifiesta varios tipos de una educación, la argumentación se basa en los órganos que aplican los conocimientos al ver los comportamientos adecuados e inadecuados. Así también la Bandura (1977) se introduce teorías que tienen modelos como procesos claves de enseñanza, donde las personas se ven formas y repercute en las conductas que se perciben el beneficio.

El contorno de las capacitaciones es en las actividades laborales, la enseñanza se ejecuta en los trabajadores, se ven en los compañeros, administrativos que ejecutan actividades complejas, el éxito es la recompensa de acciones que replica. Las capacitaciones son tan relevantes que ayuda a desempeñarse de forma eficiente.

### Aplicación en la capacitación:

- Utilización de catedráticos y el mentor de modelos de principios esperados.
- Capacitación que parte de la observación y la demostración es mediante las sesiones.
- Evaluaciones y retroalimentaciones basadas en los problemas observados y sus actitudes claves.

## 3. Teoría del Aprendizaje Constructivista (Piaget, 1970)

De acuerdo a Jean Piaget, es un personaje ampliamente reconocido como un especialista en el crecimiento de la psicología, la ejecución es con base a pensamientos dinámicos que los trabajadores tienen en sus costumbres de los antepasados, de acuerdo a Piaget (1970) la cual enfatizan a las personas, no siempre es necesario tener la formación, también realizar

la integración con estructuras cognitivas a base de procedimientos que asimilaran y se adaptara.

La capacitación individual, tiene implicaciones teóricas sobre asuntos de formación, conocimientos de los trabajadores son previos a tener oportunidades que analizaran los problemas, los apoyos laborales y las implementaciones son efectivas a los conocimientos. En otras instrucciones, la capacitación se centra en elaborar enseñanzas para todos los empleados, realizar descubrimientos, encontrar alternativas de solución, ejecutar los conocimientos respetando los principios.

#### **Aplicación en la capacitación:**

- Elaboración de tareas interactivos y involucran a los retos de trascendencia actual.
- Acceder empleo a grupos que puedan intercambiar sus pensamientos y ejecutar son sus experiencias.
- Acceder los escenarios y simular conjuntamente con los empleados que ejecutan sus conocimientos.

#### **3.2.8. Dimension de capacitaciones personales.**

Son conceptos que conlleva al desarrollo de los trabajadores bajo las formaciones claves que tuvieron en distintas áreas, en otras interpretaciones se denominaría como experiencia. Las dimensiones son la prioridad de un estudio, tienen los favores que influyen mucho, como la habilidad, criterio, principios, estos elementos son clave en una persona y solo así alcanzaría el éxito.



## 1. Conocimiento

Son las ideas o bien es el pensamiento que cada individuo lo tiene, en muchas ocasiones el conocimiento se adquiere mediante capacitaciones, el individuo debe prepararse para escalar en los puestos del trabajo. El conocimiento es un factor clave en las entidades, tener principios, aplicar la norma, cumplir con las funciones asignadas como trabajador, En otras circunstancias se puede definir que la persona preparada tendrá cargos muy importantes y la persona no preparada no tendrá los cargos, es mas no puede tener empleo eso genera una gran preocupación, por eso es importante tener conocimiento, ampliar tu conocimiento.

## 2. Habilidades

Son tácticas que tiene el trabajador al momento de realizar sus labores asignadas dentro de su centro laboral pueden ponerse retos para prestar un servicio eficiente. Es más, las habilidades puede ser una variedad de ideas y las formas de dar una solución a los acontecimientos, las personas que cuenten con este don, son afortunados que puede trabajar en grupos o puede trabajar individualmente, donde demuestra sus habilidades como persona o como profesional.

## 3. Actitudes

Se hace la referencia al comportamiento que demuestra el ser humano, las actitudes pueden ser negativos o positivos, si fuese una actitud negativa tendría problemas en el centro de trabajo, y si fuese una actitud positiva la empresa tendría éxito, son uno de los ejemplos muy claros. La actitud se basa en principios y en incentivos, muchos han de confundir que una actitud buena se debe motivar, su compromiso, todo esto influye de forma negativa, la



actitud se define como la conducta de las personas que tiene principios inculcados del nacimiento.

### 3.3. MARCOS CONCEPTUALES

- **Administrativa:** Son el establecimiento de un diseño, coordinación, liderazgo y la fiscalización del recurso con los objetivos de lograr la finalidad concreta con la forma de optimizar y actuar eficazmente en el interior de la entidad.
- **Capacitación:** Es el enfoque de conocimiento y la inducción que está dirigido para empoderar las funciones, ideas y la disposición del grupo, los enfoques son los que optimizan el rendimiento en el ambiente de su actividad.
- **Competencias:** Son habilidades, funciones y la disponibilidad que facultaran a las personas de cómo debe ejercer sus labores asignadas de una manera concreta, las productividades hacen giro a la actividad laboral.
- **Estrategias:** Son acciones determinadas y coordinada que tienen los objetivos claros que se debe lograr en la optimización del recurso accesible.
- **Estructura:** Es la clasificación jerárquica dentro de la entidad que tienen instrucciones precisas en cada área y su único objetivo es la excelencia de buen funcionamiento.



- **Innovación:** Las implementaciones se basan con los pensamientos, procedimientos y enfoques novedosos que generan en mejorar el desempeño de la entidad sobre las calidades en los servicios.
- **Normatividad:** Es la disposición que se basan en las reglas de ley que regulan las acciones que se toman en la entidad.
- **Planeamiento:** Son los procedimientos que fijan en base a los metas que fueron diseñadas con tácticas, la definición es alcanzar los propósitos planteados en un determinado tiempo
- **Supervisión:** Se enfoca en la fiscalización a las actividades realizadas como se debe dar cumplimientos a las funciones que un individuo tiene y que amerita fijar reglas claras y promover la mejor actividad.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación directa entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

#### 4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe la relación directa de gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

Existe una relación directa de gestión municipal y habilidades de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

Existe una relación directa de gestión municipal y actitudes de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.

#### 4.3. VARIABLE

**Obs. uno**

**Gestión Municipal**

- Planificación
- Organización



- Dirección
- Control

### Obs. dos

### Capacitación personal

- ✓ Conocimientos
- ✓ Habilidad
- ✓ Actitud

## 4.4. OPERACIONALIZACIONES DE LA VARIABLE

Tabla1

*Operacionalizaciones de la variable*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<b>GESTION MUNICIPAL</b>	1.1. Planificación	1. Objetivos claros 2. Presupuestos asignados 3. Programaciones	
	1.2. Organización	1. Estructuras 2. Asignaciones 3. Capacitaciones	
		1.2. Dirección	1. Liderazgo 2. Tomar las decisiones 3. Comunicaciones internas
	1.3. Control	1. Supervisiones 2. Auditoría 3. Cumplimiento de normas	Cuestionario
<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>	2.1. Conocimiento	1. Comprensiones 2. Dominios técnicos 3. Actualizaciones 4. Retenciones	
		2.2. Habilidad	1. Ejecuciones 2. Precisiones 3. Innovaciones 4. Resoluciones
	2.3. Actitud	1. Compromisos 2. Colaboraciones 3. Responsabilidades 4. Adaptabilidades	Cuestionario

*Nota:* Basadas en los elementos.



## **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **5.1. ENFOQUES DE INVESTIGACIONES**

El trabajo tiene la fundamentación en los métodos numéricos, con las metas de alcanzar las respuestas concretas a los vínculos de gestión municipal y las capacitaciones de los individuos. estos enfoques le permitirán a llevar las evaluaciones imparciales y detallado de la mejor forma en los procesos de una administración eficiente que tiene las influencias de realizar el mejoramiento sobre la actividad laboral y además se dan las optimizaciones sobre la competencia de actividad laboral, las finalidades son de lograr la excelencia en las tareas asignadas en la entidad.

#### **5.2. MÉTODO APLICADO EN LAS INVESTIGACIONES**

La realización de la indagación tiene las consistencias de método deductivo. Estos métodos han de posibilitar de adquirir teorías principales que se acercan en la administración y capacitación. En la cual las formas se proporcionan con la validación y se descartan las propuestas. La cual se fundamentan y se descubrí las practicas alcanzados, las finalidades son de conexión las informaciones de las personas y la actividad de gestiones.



### 5.3. TIPO DE INVESTIGACIONES

La indagación es tipo aplicada y hay la consistencia a su propósito de realizar cambios de ideas en los trabajadores de la administración y su eficiencia en las operaciones, los medios de ejecución son en base a las teorías que pertenecen y buscan solucionar problemas en los sectores empresariales, productivos, que contribuyen el crecimiento de técnicas que consolida en los grupos encargados de liderar la gestión institucionalidad.

### 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIONES

Son trabajos basados en nivel correlacional, que cuyos objetivos es conexas los elementos principales del estudio, estos elementos nos permitirán a explorar entre sí mismo y que nos facilite a mejorar las operaciones en la parte administrativa que permita influir de manera positiva en adquirir conocimiento bajo los semanarios que se realizan a las personas.

### 5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Los estudios siempre se alinean a dos aspectos, pero en este caso la indagación tiene la consideración de no experimentar y la vez tiene el corte transversal. Sus fines son de examinar los vínculos de los componentes considerados en este trabajo y por el cual también se hace varias estos elementos del trabajo.



## 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 5.6.1. Población

Cabe precisar que la población se caracteriza por considerar al grupo de individuos que cumplen ciertas funciones asignadas dentro de la entidad de Huancané, una municipalidad que acoge varios personajes y en diferentes áreas, razón por el cual el trabajo ha tomado en cuenta a 110 funcionarios de la entidad. Esta población es tomada en cuenta para alcanzar el resultado de asociar los elementos del trabajo.

### 5.6.2. Muestra

En principio se calcula la muestra para obtener cantidad de personas que se les va evaluar, es así que este estudio ha tomado a 86 funcionario bajo la aplicación de la muestra mediante la fórmula de aleatoria simple y así asegurar las coberturas de análisis bajo la experimentación de un vínculo de las observaciones.

Por lo tanto, se toma en cuenta las probabilidades de muestreo.

Donde:

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

Z = niveles en confianzas correspondientes

p = fluctuaciones beneficiosas

N = masas de las comunidades

n = cantidades en la muestra tomada

e = precisiones y errores

q = modificaciones inestables



$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(110)}{110(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(110)}{110(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{105.644}{0.275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{105.644}{1.2354}$$

$$n = 85.5140$$

Este muestreo ha sido elegido sobre las implementaciones de los interrogantes elaborados para 86 funcionarios.

## 5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

### 5.7.1. Técnica.

**Encuesta.** – la cual tiene características de tratar las adquisiciones en los datos de los individuos que nos debe dar respuestas a nuestros objetivos. Los procesos han abarcado las expresiones más preocupantes sobre casos concretas con denominación de números que fueron tan relevadoras dentro de la población y fue recaudado la información bajo pruebas que puede ser medible y analizado.

### 5.7.2. Instrumento.

**Cuestionario.** – Arias (2006), ha manifestado una variedad de preguntas estructuradas de la manera decente que representa la forma más breve y por el cual tiene acceso a una posible formación que tiene indicaciones eficaces.

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Cabe manifestar que las credibilidades aseguran los instrumentos de la indagación, en consistencia a las sugerencias de los expertos del en el ámbito. Estas son los personajes con conocimiento que entregaron la contribución de errores en la entidad y están organizadas bajo el instrumento, estas tácticas va permitir a los elementos a optimizarse y estar seguros a cuestiones que fueron apropiadas y relevantes para evaluar los elementos del estudio. Este procedimiento de verificación contribuirá en el fortalecimiento de manera exacta y coherente en las respuestas obtenidas.

### 5.8.1. Confiabilidad

#### Evaluaciones de fiabilidades

Se empleo los formularios de recoger los datos requeridos para luego abordar descubrir las esencias que darán el respaldo a los diagnósticos. En otras teorías de fiabilidad, se puede indicar como un instrumento que se valida mediante un análisis detallado sobre las evidencias obtenidas. Los análisis de fortalecimiento sobre la confianza aseguran los datos que son de confianza y examina el vínculo de las observaciones.

#### Respuestas bajo la confiabilidad en la Gestión municipal

##### Tabla2

*Respuestas estadísticas en fiabilidades uno.*

Alfa	en	elementos	Preguntas
Cronbach's		normalizados.	
0,944		0,944	12

*Nota:* 12 cuestionarios de firmeza en el interior del instrumento.

Los datos de cronbach son de 0,944 la cual se precisa una consistencia elevada en las 12 preguntas. Esta sugerencia viene de los componentes del trabajo que puede ser de confianza.

### Respuesta de confiabilidad para las Capacitaciones personales

#### Tabla3

*Respuesta estadística de confiabilidad dos.*

Alfa de Cronbach	de elementos normalizados.	Preguntas
,946	,946	12

*Nota:* 12 preguntas de firmeza en el interior del instrumento.

Los índices se sitúan en 0,946. Esto nos da señales de una elevación continua que bordea en los 12 interrogantes de la observación dos de capacitaciones personales.

#### 5.8.2. Validez

Es calificado por el experto de la materia y es criticado y valido por el.

Dr. Apolinar Florez Lucana

### 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

En el presente estudio las manipulaciones del trabajo se procesan de acuerdo a las estructuras para luego analizar los resultados obtenidos. Y cabe indicar que los procedimientos son en base estadísticas de spss, una herramienta muy importante en considerar en los trabajos elaborados de una indagación. Son procedimientos que uno debe seguir para obtener los datos exactos para render a los objetivos ya planteados y lo cual se realiza la encuesta a la población considerada en el trabajo, el personal tendrá que responder las interrogantes de acuerdo a la realidad y con toda sinceridad para que el trabajo sea legal.

## 5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Prueba de hipótesis estadística general:

#### 1. Suposiciones

**Ho.** No hubo vinculo de gestión municipal con las capacitaciones personales

**(Ha):** hay un vínculo de gestión municipal con las capacitaciones personales

#### 2. Grado de error:

Las precisiones son a base de error mínimo del trabajo es 0.05

#### 3. Reglas interpretativas:

Si valor p es igual a 0.000, fue menor a 0.05, se deniega Ho y se confirman a Ha.

#### 4. Pruebas estadísticas

##### Tabla4

*Respuesta en el valor de P*

		<i>Decisión equitativa</i>			
		Valor	Errores críticos habituales	T aproximaciones	Valor de P
Ordinal	Tau - b de Kendall	,658	,038	16,895	,000
N validada		86			

*Nota.* principios estadísticos de comprobación.

**Se concluye:** En síntesis, se deniega a Ho y se confirma a Ha, es más resumimos que hay una unión con notable de la gestión y las capacitaciones de la entidad, así mismo se detalla que hay una alta nivel de significancia 0,000 como valor p. el contraste es con kendall 0,658.

### Prueba de hipótesis estadística específico uno:

### 1. Suposiciones

**Ho:** No existirá conexiones de las gestiones municipales y conocimiento

**(Ha):** existirá conexiones de las gestiones municipales y conocimiento

### 2. Grado de errores:

Por presente se tuvo en consistencia a margen de errores que es representado por 0.05

### 3. Reglas interpretativas:

Son reglas, cuando el valor p es 0,000 entonces manifestamos esta por debajo de 0,05 el margen de error.

### 4. La comprobación estadística

#### Tabla5

*Respuestas en valores p*

	Valor	Errores críticos habituales	T aproximaciones	P valor
Ordinales Tau - b. Kendall	,653	,041	15,644	.000
N.	86			

*Nota.* Principios de estadística.

**Se concluyo:** en consistencia se desvalida a Ho y se confirma a Ha, por lo tanto, indico que existirá el vínculo entre gestión y conocimiento, además indico el nivel es muy significativo, basándose en el valor p. 0,000, este resultado es según a kendall.

### Prueba de hipótesis estadística específico dos:

#### 1. Suposiciones

**Ho:** No existirá el vínculo en las gestiones municipales y habilidades

**(Ha):** hay vínculo de las gestiones municipales y habilidades

#### 2. Nivel de Significancia:

Este es el indicador de margen de errores 0.05

### 3. Regla de decisión:

Las reglas son bien claras en este trabajo y por el cual 0,000 es el valor  $p$ , y viendo este resultado que es menor a margen de error 0,05 entonces se deniega a  $H_0$  y confirma  $H_a$ .

### 4. La comprobación Estadística

#### Tabla6

*Respuestas a valor de P*

*Decisión equitativa*

	Valor	Errores críticos habituales	T aproximaciones	Valor de P
Ordinal Tau - b	,658	,038	16,726	,000
Kendall				
N°	86			

*Nota.* principios de estadística.

**Se concluyó:** en consistencia a nuestra tabla se observa e indico que se deniega la  $H_0$  y se confirma  $H_a$ . En este caso hay un vínculo de gestión y habilidades. La cual tiene el nivel de error estadístico de 0,000 en  $p$  valor, aplicado con kendall y nos dio resultados mencionados más atrás.

### Prueba de hipótesis estadística específico número tres

#### 1. Suposiciones

**$H_0$ :** No habrá una conexión de las gestiones municipales y actitudes

**( $H_a$ ):** hay, conexión de los elementos de gestiones municipales y actitudes

#### 2. Nivel de Significancia:

Definición en base a margen de error es 0.05

#### 3. Regla de decisión:

Este trabajo tiene las reglas claras, entonces el  $p$  valor fue de 0.000, un resultado que muestra que está por debajo de 0,05 el margen de error.



#### 4. Estadístico de prueba

Tabla7

Respuestas a valor de P

*Decisión equitativa*

	Valor	Errores críticos habituales	T aproximaciones	Valor de P
Ordinal Tau - b Kendall	,614	,036	16,410	,000
N°	86			

*Nota. principios de comprobación*

**Se concluyo:** los resultados demuestran y explicamos los siguiente, cuando se deniega a Ha y por otro lado hay que confirmar a Ha. Entonces interpreto que hay una conexión en tre gestión y actitudes, de la misma forma preciso que hay un grado de error, basándose 0,000 como p valor y es dato que está por debajo de 0,05 como margen de error.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

###### Tabla 8

*Test de normalidades*

	Kolmogorov - Smirnov		Shapiro - Wilk	
	Estadísticas	gl	Estadísticas	gl
Gestión municipal	,188	86	,863	86
Capacitación del personal	,192	86	,868	86

*Nota.* Resultantes de medidas de normalidades efectuadas.

###### Planteo de suposiciones:

$H_0$ : En donde el dato no sigue la distribución normal en esta indagación.

$H_1$ : Los datos siguen la distribución normal en esta indagación.

###### Regla de contraste:

Cuando el valor p está por debajo de 0,05, estas acciones no dan la facultad de denegar  $H_0$  y confirmar  $H_a$  así indican algunos autores que hablan sobre este caso.

###### Interpretación

Según al trabajo realizado tiene las consistencias de formación, los dos componentes están por debajo de lo indicado como error es de 0,05 es

entonces los resultados pertenecientes a p valor son de 0,000, es así, que los análisis se realizan sobre la formación numérica de nuestro cuadro y se contrastara en la indagación con la estadística de spearman.

**6.1.2. Respuestas**

**Respondiendo a objetivo principal del trabajo.**

**Tabla9**

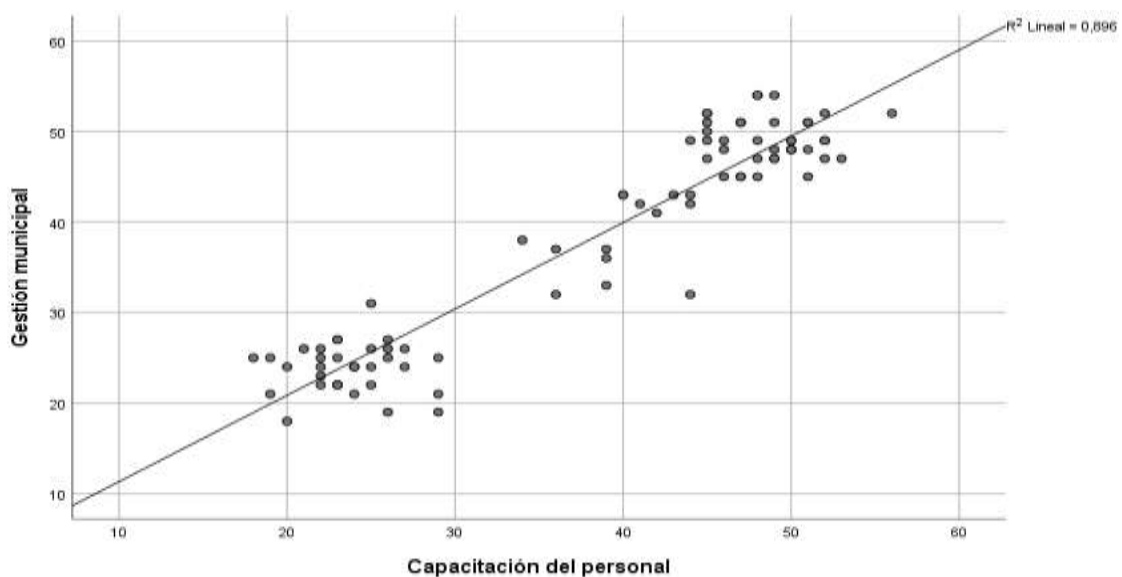
*Asociación gestiones municipales y capacitaciones personales*

		<i>Asociaciones</i>	
		Gestión municipal	Capacitación del personal
Spearman	Gestión municipal	Índices de asociaciones	1,000
		Sig. (bilaterales)	,847
		N	86
Spearman	Capacitación del personal	Índices de asociaciones	,847
		Sig. (bilaterales)	1,000
		N	86

*Nota:* En consistencia a la actividad realizada.

**Figura1**

*Asociación de gestiones municipales y capacitaciones personales*



*Nota.* Tabla 9

**Interpretación**

Los resultados pertenecen al objetivo principal del trabajo y por el cual se observan en tabla 9 y figura 1, donde se percibe varios elementos numéricos como el 0,847 un dato que mide la asociación de las observaciones principales del trabajo, así también en este resultado se utilizó coeficiente spearman y por lo tanto preciso que si hay una unión de gestiones municipales y capacitaciones personales de la entidad Huancané.

**Resultado del objetivo específico 1.**

**Tabla10**

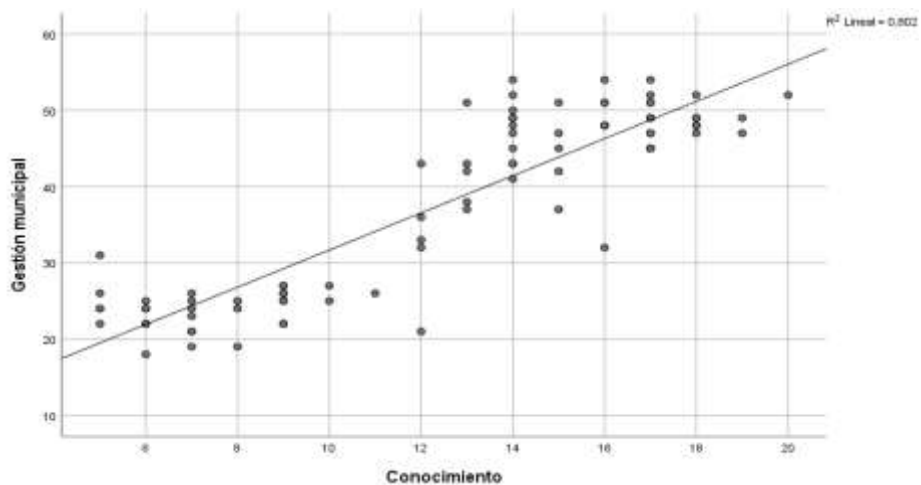
*Asociación de gestión municipal y conocimiento*

<i>Asociaciones</i>			Gestión municipal	Conocimiento
Spearman	Gestión municipal	Índices de asociaciones	1,000	,828
		Sig. (bilaterales)	.	,000
		N°	86	86
Conocimiento	Conocimiento	Índices de asociaciones	,828	1,000
		Sig. (bilaterales)	,000	.
		N°	86	86

*Nota.* Por consiguiente, a dato de la actividad realizada.

**Figura2**

*Asociación de gestión municipal y conocimiento*



*Nota:* Tabla 10.

**Interpretación.**

Cabe precisar que los resultados se muestran en Tabla 10 y Figura 2, por consiguiente, se realiza la evaluación sobre coeficientes de asociación de spearman, las respuestas fueron de la siguiente 0,828 de asociación en las observaciones de la indagación. Finalmente, manifiesto que si hay una asociación fuertemente considerable entre las observaciones del trabajo.

**Respuestas concretas del objetivo dos.**

**Tabla11**

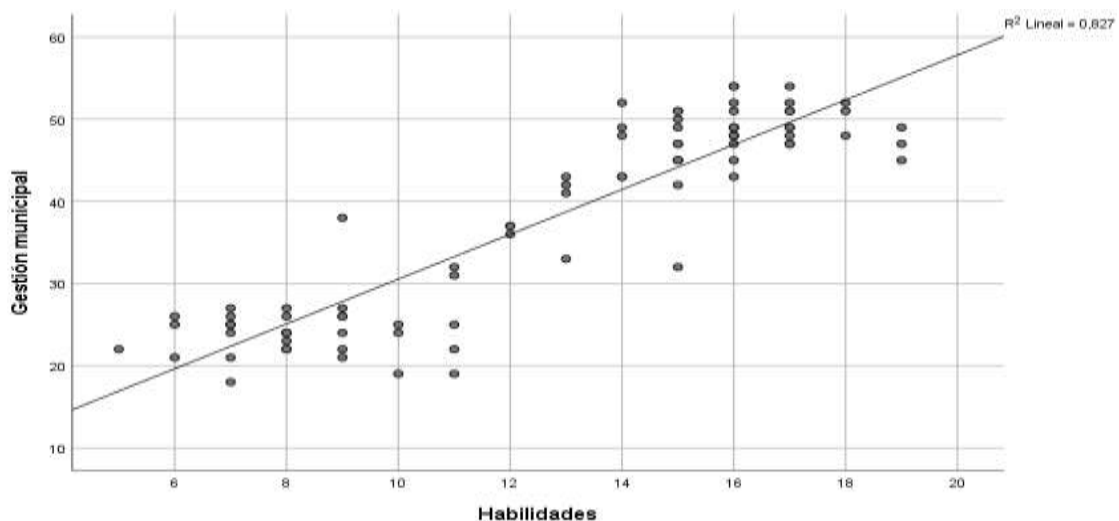
*Asociación de gestiones municipal y habilidades*

Asociaciones			Gestión municipal	Habilidades
Spearman	Gestión municipal	Índices de asociaciones	1,000	,839
		Sig. (bilaterales)	.	,000
		N°	86	86
Habilidades	Habilidades	Índices de asociaciones	,839	1,000
		Sig. (bilaterales)	,000	.
		N°	86	86

*Nota.* Según datos de trabajo de campo.

**Figura3**

*Asociación de gestión municipal y habilidades*



*Nota.* Tabla 11

## Interpretación

Los resultados son determinantes así se ve en la Tabla 11 y su Figura 3, las evaluaciones se realizaron con el coeficiente de spearman y los resultados son de la forma siguiente 0,839 de vínculo entre observaciones de la indagación, este resultado es obtenido por coeficiente spearman. En principio del trabajo se manifiesta que si hay una asociación considerable fuerte entre los elementos.

### Respuestas concretas del objetivo tres.

**Tabla12**

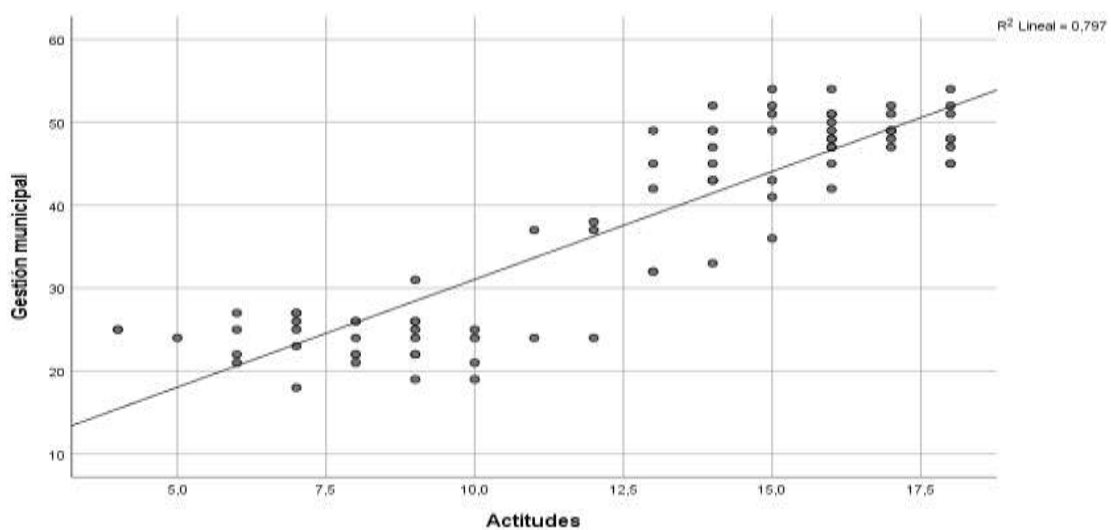
*Asociación de gestiones municipales y actitudes*

<i>Asociaciones</i>			Gestión municipal	Actitudes
Spearman	Gestión municipal	Índices de asociaciones	1,000	,811
		Sig. (bilaterales)	.	,000
		N°	86	86
	Actitudes	Índices de asociaciones	,811	1,000
		Sig. (bilaterales)	,000	.
		N°	86	86

*Nota.* De acuerdo con información de estudio

**Figura4**

*Asociación de gestión municipal y actitudes*





*Nota:* Tabla 12

## **Interpretación**

Los resultados fueron tan relevantes, así se ve en tabla 12 y Figura 4, las revelaciones de un vínculo, con la siguiente, 0,811 de vinculo que hay en las observaciones del trabajo ejecutado, finalmente se confirma que si hay un vínculo de forma considerable y fuerte entre los elementos del objetivo específico número tres de la indagación.



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La invención alcanzada han de demostrar los vínculos destacados y conveniente en las gestiones municipales y también en las capacitaciones que se realiza en los funcionarios de la entidad pública Huancané 2024, los vínculos tuvieron un respaldo por una asociación del coeficiente spearman de 0,847 y su valor p es de 0,000. De forma el, López y Ramírez (2021) revelaron que las inversiones son actividades de formación con consecuencias de incrementar la capacidad institucional, los destacamentos son garantías de la gestión y también se indica que es un motor que va hacia el crecimiento del individuo. Las teorías, muestran evaluaciones que a posterior se debe transformar o reforzar la comprensión de vinculo que hay en la gestión y la capacitación, es en cuanto se requiere la estructuración de procedimientos en la parte administrativa y a su vez se debe de priorizar a los trabajadores y dar las herramientas necesarias, en otras circunstancias se afirma que la entidad pública presenta deficiencias en maximizar el recursos de los procedimientos, en cuanto a sus comodidades tiene los objetivos de fortalecer el talento de la persona, del mismo modo Pérez y Torres (2019), estos autores han de enfatizar sus relevancias de vincular las planificaciones con las capacitaciones que han de alcanzar el alto nivel eficiencia en las empresas.

Se alcanzaron los objetivos planteados y la cual se mostró los resultados de una asociación confiable y la vez muy significativa en los elementos de gestión municipal y el conocimiento, cuyos resultados fueron obtenidos mediante las estadísticas de spearman, un vínculo entre elementos de averiguación fue de 0,828 de asociación, así también su p valor ha garantizado que si hubo una asociación cuyo dato es 0,000. Las



investigaciones antepasadas como de, López y Fernández (2020) han sostenido una gestión municipal que promovió las creaciones de las defunciones a los pensamientos del empleado, del mismo se promueve a tener mayor capacidad en enfrentar a requerimientos de la entidad. De la misma manera, Rodríguez et al. (2019) identificó los elementos de implementación de técnicas, cuyos manejos serán primordiales y con bases bien determinadas en la parte de conocimiento y la función de excelencia en la gestión, mientras tanto tomar la decisión correcta influye en varios escenarios. Por consiguiente, la actual indagación confirma escenarios con relevancia a administración estatal, sus factores serán claves para poner en práctica los pensamientos o ideas que se impulsen en las instituciones públicas. Además, estas contribuyen en el crecimiento en las estrategias que tiene fines de lograr las metas. El hallazgo es muy relevante para la incorporación de enfoques de la parte política, alineadas a las normas y sugerencias de aquellos personajes, esta vez el Gómez y Torres (2021), ellos enfatizaron a las interacciones de la gestión y conocimiento que es fundamental para la entidad y el desarrollo que se merece el aspecto académico.

Las evidencias han de explicar de como existió la asociación de los elementos de investigación, en consecuencia, la indagación en gestiones municipales y las habilidades fueron de manera confiable, las asociantes de las observaciones a ha confirmado el resultado mediante el spearman, 0,839 seguida por su p valor, un dato muy interesante en el estudio y por el cual su margen de error fue de lo siguiente 0,000. Estos resultan han demostrado de forma notables en este trabajo mientras por otro lado, el autor Pérez y Morales



(2021) ellos mencionan que una gestión de la entidad debe promover estrategias con visión a crecimiento de aptitudes laborales, estas promociones debe ser a base capacitaciones, del mismo modo, autor Torres y Ramírez (2020) han finalizado que se debe interactuar una gestión activa y conocimientos de empoderarse superiormente de otras municipales y así mejorar la los conocimientos y la capacidad de laborar bien eficiente para atender a usuarios. En realidad, una indagación debe de seguir el procedimiento, las conclusiones, dan conocer la importancia que debe existir las políticas estables en mención a gestiones que priorizaran las funciones del grupo técnico, considerando los problemas principales que amenaza a la gestión y por consiguiente al ciudadano, por eso se trabajó ampliamente en la prestación de servicios básicos, desarrollo sustentable empleando estrategias de solución. Las consistentes sugerencias del personaje Gómez y López (2019), ellos tienen los objetivos bien claros de enfatizar las elaboraciones de técnicas que den la solución a la administración y sus crecimientos en la parte de conocimiento deben ser potenciados para luego su capacidad mejore en las actividades laborales.

El trabajo busco la asociación de los elementos principales, es así la gestión municipal y las actitudes han tenido un resultado de una asociación considerable fuerte, esto se midió con el coeficiente de spearman y los datos son relevantes, a continuación, el dato de asociación es 0,811 de relacion, con respecto a su p valor fue de la siguiente forma 0,000, un dato que está por debajo del margen de error, en pocas palabras indicamos que hay un vínculo entre las observaciones del trabajo. Del mismo Martínez y López en el año (2020) han descubierto el mismo resultado, lo más importante que lo han



interpretado que la gestión básica con los principios de ética, participación con la estrategia tendrán mejoras significativas con los compromisos, la responsabilidad del trabajador. En ese sentido también el, Ramírez y Torres (2019) manifiestan que un buen líder y unas buenas comunicaciones son los que fomentaran las diciplinas en los trabajadores de la institución. Siempre los sentidos del trabajo tendrán las respuestas casi semejantes, donde se puede confirmar la necesidad de estructurar los procedimientos de gestiones municipales, con estas estrategias se tendría las mejores opciones de transformar una calidad de prestación que se hace a clientes, por otro lado se debe promover el desarrollo profesional, con las actitudes positivas, esta actitud genera la confianza de la ciudadanía, mientras que Pérez et al. (2021), el hace destacamentos de fortalezas en la actitud positiva del trabajador, estas actitudes son el destacamento de fortalecer un comportamiento positivo, donde desarrolla sus habilidades y se motiva con el rendimiento positivo que realiza en la entidad.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En conclusión, se determinó una relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024. Este resultado fue evidenciado mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,847 y con un ( $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$ ), lo que confirma que una adecuada gestión municipal impacta de manera directa en el fortalecimiento de las capacidades del personal. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias de gestión orientadas al desarrollo continuo del capital humano como eje clave para optimizar la eficiencia administrativa.

**SEGUNDA:** En conclusión, se identificó una relación positiva y significativa entre la gestión municipal y el conocimiento en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024, lo cual fue corroborado mediante un coeficiente de correlación de Spearman de 0,828 y con un ( $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$ ). Estos resultados evidencian que una gestión municipal eficiente contribuye directamente al incremento del conocimiento dentro de la organización, fortaleciendo las capacidades cognitivas esenciales para el desarrollo institucional.

**TERCERA:** En conclusión, los resultados del estudio demostraron una correlación relevante y favorable entre la gestión municipal y las habilidades en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,839 y con



un ( $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$ ). Los resultados han surgido de acuerdo a gestiones municipales y las fortalezas que se transmiten a los empleados, estas acciones impactan de manera positiva en las eficiencias y actividad laboral de la entidad.

**CUARTA:** Se concluyo, la presencia de una asociación muy reveladora y favorecerte, al elemento de gestión del municipal y actitudes, este trabajo ejecutado en municipio de Huancané. Del mismo modo se evidenciará las conexiones que hay en los elementos del trabajo son 0,811 de vinculo, por consiguiente, el valor de  $p$  es 0,000 un resultado por debajo del margen 0,005. Por lo tanto, se comprueba que hay una conexión fuerte sobre las observaciones del trabajo ejecutado en la entidad



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** De acuerdo a objetivo general, se recomienda que el alcalde, el Gerente Municipal y el Sub Gerente de Recursos Humanos fortalezcan los procesos de gestión municipal mediante el diseño e implementación de políticas públicas enfocadas en la capacitación continua del personal. Es fundamental que se priorice la creación de un plan estratégico de formación, que no solo mejore las competencias técnicas y habilidades del personal, sino que también se alinee con los objetivos institucionales, garantizando la eficiencia operativa y el cumplimiento de las metas municipales. Además, es clave fomentar la participación activa del personal en los programas de capacitación para maximizar el impacto positivo de estos en la mejora del desempeño institucional.

**SEGUNDA:** Para el primer objetivo específico Se recomienda que el alcalde, el Gerente Municipal y el Sub Gerente de Recursos Humanos fomenten la implementación de programas de capacitación dirigidos a mejorar el conocimiento técnico y administrativo del personal municipal. Es esencial que se promueva la actualización constante de los empleados en áreas clave de la gestión pública, estableciendo canales de comunicación eficientes y espacios de formación que faciliten la transferencia de conocimientos entre los diferentes niveles jerárquicos de la institución.



**TERCERA:** Para el segundo objetivo específico: la recomendación va dirigido a la autoridad municipal y a los funcionarios de cada área, donde deben de tomar acciones inmediatas para el crecimiento de habilidades que tiene todo los servidores y funcionarios de la comuna, se deben de activos programas de capacitación para mejorar el, desempeño de los involucrados de la municipalidad. El área de Recurso Humano de la entidad debe evaluar de manera continua las deficiencias del trabajador y para posterior reforzarle en las deficiencias del trabajador, dar nuevos aportes de conocimiento mediante las capacitaciones, objetivo de atender bien a la ciudadanía.

**CUARTA:** En el tercer objetivo específico, se centra en la asociación que puede haber entre la gestión municipal y las actitudes. Es entonces se sugiere a la autoridad edil y al gerente de la municipalidad como también al gerente de recursos humanos, deben de fortalecer las estrategias y mejorar el comportamiento de los empleados, enfocado en los compromisos de la ética profesional, las motivaciones son fuentes de refuerzo del individuo, también es primordial el crecimiento de la organización, la motivación al grupo de actividad laboral. Se deben de implantar una comunicación fluida y una retroalimentación permite actuar de manera eficiente en las actividades asignadas al trabajador.



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). *Los beneficios del aprendizaje y el desarrollo para individuos y grupos, organizaciones y sociedad*. Revisión anual de psicología, DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Agustín, J. (2019). *Administración pública local*. Lima: organización editorial PUCP.
- Arcos Mayta, P. E. (2023) *Programas de capacitaciones personales operativos subsidiarios mixtos* <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/35545>
- Bahl, R., & Martínez, V, J. (2008). *Las cuestiones de finanzas en los gobiernos estatales en los países en desarrollo*. Editorial Edward Elgar.
- Bandura, A. (1977). *Teorías de los aprendizajes sociales*. Prentice Hall.
- Barney, J. (1991). *Recursos confiables y competidores sobreponderados a largo plazo*. *Revistas de Gestiones*, 17 (1), 99–120.
- Carpio León, M. D. J. (2020). *La gobernanza municipal y su vínculo con la satisfacción ciudadana en el Cantón Baba, Provincia de Los Ríos, Ecuador, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42762>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestiones según a Talentos Humanos*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Diseños de investigaciones: métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos (4ª ed.)*. Publicaciones SAGE <https://doi.org/10.4135/9781483380362>
- Dávila Tello, R. E. (2023). *Informática y capacitaciones personales responsable de la organización del proceso electoral en la provincia de Huamalies, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110070>



- Dessler, G. (2017). *Recurso Humano: Administraciones personales*. Pearson.
- Fernández, A. (2018). *Gestión urbana y crecimiento sustentable*. Bogotá: Prensa de la Universidad Pontificias Javerianas.
- Field, A. (2013). *Explored las statistical con IBM SPSSS tatistic (4ª ed.)*. Publicaciones SAGE. DOI [https://doi.org/10.1111/insr.12011\\_21](https://doi.org/10.1111/insr.12011_21)
- Gómez, P., & López, R. (2019). *Gestiones estratégicas y crecimiento de capacidades en el gobierno estatal*. Revista Latinoamericana de Gestión, 35(2), 123–138. <https://doi.org/10.1234/rla.v35i2.2019>
- Gómez, P., & Torres, J. (2021). *Gestiones desarrollados y crecimientos sustentables en las entidades estatales*. Revistas Administrativas de entidades Públicas, 29(3), 45-63. <https://doi.org/10.1234/rap.v29i3.2021>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologías de las indagaciones (6ta ed.)*. Mc. Graw-Hill.
- Kooiman, J. (2003). *Governing's as Governances*. Sages Publication's.
- Leon Palomino, S. J. (2023). *Capacitaciones personales y crecimientos laborales de las organizaciones Papeleras del Perú SAC, Lima - 2020*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33547>.
- López, J., & Ramírez, C. (2021). *Gestiones estratégicas y capacitaciones en las entidades estatales. Impactos de los desempeños laborales*. Revistas latinoamericanas de las administraciones públicas, 15(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/rlap.v15i2.2021>
- López, R., & Fernández, C. (2020). *Gestiones municipales y conocimientos: Estrategia para el crecimiento de la organización*. Gestiones y la



Política Pública, 12(4), 89-105.

<https://doi.org/10.1234/gpp.v12i4.2020>

Mamani Machaca, G. Y. (2023). *Los efectos de las capacitaciones en los serenazgos y las influencias en seguridades ciudadanas del distrito de Putina*, 2021.

<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/318>

Mamani Quispe, A. (2023). *Modelos en las Gestiones municipales que Acompañan a la Educación del estudiante en los distritos de Coranis*, 2020. <http://repositorio.unaj.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/281>

Martínez, P., & López, J. (2020). *Enfoque de gestión y trabajo de la ciudad: un enfoque integrado*. *Revista de Investigación Administrativa*.

<https://doi.org/10.1234/rea.v32i2.2020>

Martínez, P., González, R., & Sánchez, T. (2020). *La relación entre las gestiones administrativas y el crecimiento de habilidades profesionales de los funcionarios municipales*. *Investigación administrativa*. <https://doi.org/10.1234/ea.v22i1.2020>

Matos Huamán, M. (2022). *La relación entre la gestión comunal y las calidades en los servicios públicos en la comuna del condado de Jesús María*, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9419>

McLagan, P. A. (1997). *Competence Model*. *Trainings & Developments*.

Milla Yanapa, I. I. (2023). *Participaciones ciudadanas y Gestiones municipales en la representación organizacional vecinal de la Distrito de San Juan de Lurigancho*, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111168>

Miranda, J. (2016). *Gestiones Municipales: los enfoques son de las administraciones públicas*. Editoriales Universitarias.



- Misme Medina, W. (2023). *Desarrollos participativos de la ciudadanía en las Gestiones municipales, Juliaca, Perú-2023*.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/3356>
- Moreno Murillo, V. H., & Láinez Apolinario, J. P. (2024). *Analizar la formación del personal en restaurantes del norte de Guayaquil (Licenciatura)*.  
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27606>
- Moreno, R. (2021). *Las Gestiones públicas y crecimiento local*. Quito: Edición Abya Yala.
- Noe, R. A. (2017). *Employees Trainings and Developments* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *La empresa creadora de los conocimientos: cómo las empresas japonesas crean impulso de innovación*. Prensa de la Universidad de Oxford.
- OECD. (2005). *Gestión y competitividad: el papel del sector público en una economía de mercado*. Publicaciones de la OCDE.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *El nuevo gobierno: cómo el emprendimiento está transformando el sector público*. Addison-Wesley.
- Percca Ramos, L. S., & Rivera Marcos, Y. M. (2024). *Gobernanza municipal y participaciones ciudadanas en el municipio provincia de Chanchamayo, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/7187>
- Pérez, L., & Torres, F. (2019). *Planificaciones estratégicas y profesionalizaciones en los talentos de organizaciones públicas*. Revista Iberoamericana de Administración Pública.  
<https://doi.org/10.1234/ribgp.v10i3.2019>



- Pérez, L., Gómez, M., & Torres, C. (2021). *La influencia de la administración pública en los comportamientos organizacionales: una evaluación comparativa*. Administración Públicas y Sociedades. <https://doi.org/10.1234/gps.v18i4.2021>
- Pérez, M., & Morales, L. (2021). *El impacto de las Gestiones organizacionales en las habilidades laborales de los empleados gubernamentales*. Revista de Gestión y Políticas Públicas. <https://doi.org/10.1234/rgpp.v14i3.2021>
- Piaget, J. (1970). *Ciencias de la educación y psicología infantiles*. Prensa Orión.
- Ramírez, C., & Torres, F. (2019). *La influencia de liderazgos y las comunicaciones en la actitud hacia el trabajo en entornos urbanos*. Revista de Psicología Organizacional, 25(3), 120–134. <https://doi.org/10.1234/rpo.v25i3.2019>
- Ramos Caceres, H. L., & Escobar Mamani, J. (2021). *Capacitación en Gestión Urbana Provincia de Puno, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1176>
- Rodríguez, M., Sánchez, L., & Pérez, F. (2019). *El impacto de la gestión en los conocimientos en calidades del servicio urbanísticos*. Revista Iberoamericana de Administración Pública. <https://doi.org/10.1234/ribgp.v18i2.2019>
- Salazar, M. (2020). *Desarrollo locales y Gestiones públicas*. Santiago de Chile: Editoriales Universitarias.
- Skinner, B.F. (1953). *Sciences and Humane Behaviors*. Free Press.



- Torres, J., & Ramírez, C. (2020). *Habilidad laboral y Gestiones municipales: Clave para actividades eficientes*. Estudio de Administraciones Públicas. <https://doi.org/10.1234/eap.v28i1.2020>
- Vargas Cornejo, J. J. (2022). *Dirección General de Seguridades Ciudadanas y Satisfacción del Municipio en Carmen de la Legua Reynoso, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81057>
- Velásquez Cruz, C., & Roque Mamani, M. L. (2024). *Gestiones municipales y comercios informales en el distrito Puneña, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2710>
- Villanueva Guerrero, L. R. (2024) *Capacitaciones en el personal que mejorara las calidades de los servicios en restaurantes de pollo D\Luchos, Nuevo Chimbote, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35676>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administraciones personales y el recurso humano*. Mc, Graw-Hill.



# ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?	Determinar la relación entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.	Existe una relación directa entre la gestión municipal y capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.	<b>Observacion 1:</b> <b>GESTIÓN MUNICIPAL</b> Planificación Organización Dirección Control  <b>Observacion 2:</b> <b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b> Conocimiento Habilidades Actitudes	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Deductivo  <b>TIPO:</b> Aplicado  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental de corte transversal <b>POBLACIÓN:</b> Tiene la consideración de 110 individuos públicos. <b>MUESTRA</b> Esta se sostiene a 86 individuos. <b>TÉCNICAS</b> E <b>INSTRUMENTOS:</b> <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿De qué manera se relación la gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?  ¿De qué manera se relación la gestión municipal y habilidades de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?  ¿De qué manera se relación la gestión municipal y actitudes de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024?	Analizar la relación de gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.  Evaluar la relación la gestión municipal y habilidades de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.  Analizar la relación la gestión municipal y actitudes de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.	Existe una relación directa de gestión municipal y conocimiento de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.  Existe una relación directa de gestión municipal y habilidades de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.  Existe una relación directa de gestión municipal y actitudes en la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.		







**ANEXO 3 INSTRUMENTO(S) DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024**

**Questionario**

Los propósitos son las interrogantes que se evaluara a las personas consideradas en este trabajo de gestión municipal, para la cual se le invita a dar su respuesta correspondiente, su cooperación es muy necesario para alcanzar el objetivo. De la misma manera se le agradece su gentil participación.

1. Totalmente desacuerdos	2. En desacuerdos	3. Neutrales
4. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdos

GESTIÓN MUNICIPAL	Escalas de Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>					
¿Se tienen en consideración los propósitos bien establecidos en las áreas de trabajo es claro y concretizado?					
¿Piensa usted que los presupuestos conferidos a su despacho son correctos a fin de dar cumplimiento a los propósitos?					
¿Critica que los trabajos de su despacho están debidamente detallado y programadas en un plan de trabajo?					
<b>Organización</b>					
¿Es consciente que la estructura de la organización da facilidades a su actividad laboral de manera eficiente?					
¿Está de acuerdo con la asignación de roles y la responsabilidad encargado asia su persona?					
¿Usted ha participado en alguna capacitación organizada por la entidad?					
<b>Dirección</b>					



¿Usted está conforme con el liderazgo que tiene el jefe de su despacho?					
¿Cree usted que la decisión tomada en su despacho es oportuna y asertivo?					
¿Piensa usted o percibe que las comunicaciones son fluidas en el equipo de actividad laboral?					
<b>Control</b>					
¿Percibió usted que las fiscalizaciones de labores son adecuadas?					
¿Es consciente usted que las auditorias se realizan de manera continua?					
¿En su despacho se labora bajo normas establecidos?					



### CUESTIONARIOS

Mediante el cual, se tiene las interrogantes para encuestar a las personas involucradas en este estudio de capacitación personal de la entidad local de Huancané. Así también se le pide responder con toda la veracidad las interrogantes en este formulario, se le agradece la cooperación que tuvo usted con este humilde servidor.

1. Nunca	2. Rara vez	3. A veces
4. Frecuentemente		5. Siempre

CAPACITACIÓN D EPERSONAL	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Conocimiento</b>					
¿Qué medidas consideran los empleados de sus despachos sobre los temas capacitados?					
¿Usted tuvo mejoras en su actividad laboral después de tener la capacitación?					
¿Las capacitaciones realizad influyen en la actualización informativa de su trabajo?					
¿Usted recuerda y aplica los conocimientos adquiridos en la capacitación?					
<b>Habilidades</b>					
¿Usted es consiente que las capacitaciones contribuyen en sus actividades laborales?					
¿El conocimiento adquirido en la capacitación le ayuda a trabajar manera eficiente?					
¿Cree usted que la capacitación fomenta a generar los pensamientos innovadores en la actividad?					
¿Las capacitaciones recibidas le ha ayudado solucionar conflictos?					
<b>Actitudes</b>					
¿Usted piensa que fortalece las capacitaciones a alcanzar los objetivos?					



¿Piensa usted que las capacitaciones y mejora el trabajo en equipo?					
¿La capacitación refuerza los principios de una responsabilidad de actividad asignado?					
¿La capacitación está preparado para la adopción de transformar la actividad laboral?					



### 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: **GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024**

#### I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Apelinar Flores Lucana

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 Gudeña y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \dots 45 \dots$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ( $C > 75\% = 0,75$ )

Desaprobado ( $C < 75\% = 0,75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 05 de noviembre de 2024

  
 Firma  
 DNI N° 23901593  
 N° Celular 991303905



## ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital:

Fecha de entrega: 09 / 07 / 2025

#### 1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Yhoselyn Rosmery Hilari Apaza

Dirección: Asociacion Los Astros Mz. B Lt. 1 Cerro Colorado - Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70189356

Teléfono: 926434101 email: yhoselynhilari9@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. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN MUNICIPAL Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, eficiencia operativa, municipalidad.

¿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     Título     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

09 de Julio del 2025

Fecha