

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal
administrativo, Municipalidad Distrital de Corrales, Región
Tumbes, 2024**

**Tesis para optar el título profesional de
Licenciada en Administración**

Autora: Yearline Samanta, Yovera Saldarriaga

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal
administrativo, Municipalidad Distrital de Corrales,
Región Tumbes, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Castañeda Guzmán, Walter Javier. (secretario)

Código ORCID: 0000-0002-9483-0210

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal
administrativo, Municipalidad Distrital de Corrales, Región
Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que el informe de tesis es original en
su contenido y forma.**

Est. Yovera Saldarriaga, Yearline Samanta (Autora)

Código ORCID: 0009-0001-4701-0164

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

lce_secretaria@untumbes.edu.pe

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

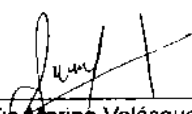
(presencial)

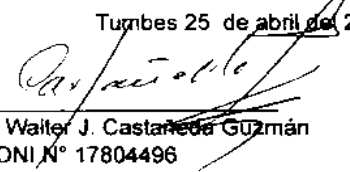
En Tumbes, a los veinticinco días del mes de abril del dos mil veinticinco, siendo las diez horas, en el Auditorio de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 325- 2024/UNTUMBES-FACEC-D, del ocho de agosto del dosmilveinticuatro, los docentes: Dr. Jesús Merino Velásquez (**Presidente**), Dr. Walter J. Castañeda Guzmán (**Secretario**), Dr. Augusto O. Benavides Medina (**Vocal/asesor**), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024**"; para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **Yearline Samanta, Yovera Saldarriaga**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declaran al bachiller: **Yearline Samanta, Yovera Saldarriaga**; . Aprobado con Calificativo de Bueno.


Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica

En consecuencia, queda expedita para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.


Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Código ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente

Tumbes 25 de abril de 2025

Dr. Walter J. Castañeda Guzmán
DNI N° 17804496
Código ORCID N° 0000-0002-9483-0210
Secretario


Dr. Augusto O. Benavides Medina
DNI N°: 00227131
Código ORCID N° 0000-0002-3017-7945
Vocal/ asesor

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Archivo (Decanato)

INFORME DE TURNITIN

Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

por ~~Yearline~~ Samanta ~~Yovera~~ Saldarriaga

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo

Fecha de entrega: 17-may-2025 04:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2629726072

Nombre del archivo: TESIS_17.05.25.docx (1.64M)

Total de palabras: 16516

Total de caracteres: 93563

Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, *Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024*

INDICADORES DE ORIGINALIDAD

18 %

INDICE DE SIMILITUD

17 %

FUENTES DE INTERNET

7 %

PUBLICACIONES

11 %

TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PROBLEMA

1	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1 %
2	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	archive.org Fuente de Internet	1 %
7	omeka.urbeuniversity.edu Fuente de Internet	1 %
8	Huanca Quispe, Serapio. "Gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1 %
9	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
11	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	< 1 %

hdl.handle.net


Dr. Benavides Medina, Augusto González

12	Fuente de Internet	<1%
13	luz.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	ci.uaemex.mx Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%
17	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1%
19	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
20	prezi.com Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
23	soundprogramming.net Fuente de Internet	<1%
24	repositorio.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1%
25	repositorio.esge.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
26	repositorio.upr.edu Fuente de Internet	<1%
27	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
28	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Dr. Benavides Medina, Augusto Covaledo

29	Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	gala.gre.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública José Jiménez Borja Trabajo del estudiante	<1 %
38	Corrales, Ricardo Zevallos. "El Inadecuado Plan de Estudio de Formación Policial en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Puente Piedra de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana Entre 2017-2022.", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru) Publicación	<1 %
39	repositorio.uia.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
40	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dr. Benavides Medina, Augusto Osvaldo

43	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas <small>Título del estudiante</small>	< 1 %
44	repositorio.unheval.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
45	repositorio.unjfsc.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
46	www.dspace.uce.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
47	fdocuments.mx <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
48	tesis.unsm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
49	moam.info <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
50	pt.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %
51	www.statsoft.fr <small>Fuente de Internet</small>	< 1 %



Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 ~~apuntes~~

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi hijo por su existencia, a mis padres y hermanos por sus consejos y motivación para seguir adelante. A cada docente por haber formado parte en mi formación profesional.

¡Lo logré Víctor! Espero que desde el cielo puedas verme y compartas mi alegría, te amo.

Samanta Yovera

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, brindarme amplia fortaleza y sabiduría.

A la Universidad Nacional de Tumbes, por sus enseñanzas a lo largo de mi formación. Al docente y a cada docente por transmitir sus conocimientos para mi formación académica y profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	X
AGRADECIMIENTO.....	xi
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
II. REVISIÓN DE LITERATURA	22
2.1. Bases teórico – científicas	22
2.1.1. Liderazgo estratégico.....	22
2.1.2. Capacitación	27
2.2. Antecedentes	34
2.3. Definición de términos básicos.....	37
III. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Hipótesis	39
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	40
3.3. Población, muestra y muestreo.....	41
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.5. Procesamiento y análisis	44
3.6. Variables y operacionalización.....	44
3.7. Análisis de confiabilidad.....	49
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
4.1. Resultados	50
4.2. Discusión	56
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
VIII. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población laboral, Municipalidad Distrital de Corrales.....	41
Tabla 2	Variables y operacionalización	48
Tabla 3	Niveles de confiabilidad	49
Tabla 4	Nivel de liderazgo estratégico y capacitación.....	50
Tabla 5	Nivel de la visión holística y capacitación	51
Tabla 6	Nivel de diseño de la organización y capacitación	52
Tabla 7	Nivel de fomento de la ética y la cultura y capacitación	52
Tabla 8	Correlación entre las variables liderazgo estratégico y capacitación.....	53
Tabla 9	Correlación entre la visión holística y capacitación	54
Tabla 10	Correlación entre el diseño de la organización y la capacitación	55
Tabla 11	Correlación entre el fomento de la ética y la cultura y la capacitación.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	711
Anexo 2. Matriz de operacionalización	72
Anexo 3. Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	73
Anexo 4. Aceptación a la autorización de ejecución de tesis	74
Anexo 5. Cuestionario de la variable liderazgo estratégico.....	75
Anexo 6. Cuestionario de la variable capacitación	77
Anexo 7. Certificación	79
Anexo 8. Análisis de fiabilidad de liderazgo	80
Anexo 9. Análisis de fiabilidad de capacitación	81
Anexo 10. Valores de Rho Spearman	82
Anexo 11. Evidencia del proceso de aplicación de encuestas	83

RESUMEN

La presente investigación denominada “Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes 2024”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024. El tipo de investigación fue descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño correlacional de corte transversal; la población estuvo comprendida por 98 trabajadores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, se les aplicó la encuesta a la población y el instrumento cuestionario compuesto de 15 preguntas para ambas variables, medidas en la escala de Likert. Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, se determinó que liderazgo estratégico se situó con un nivel de 64.3% (63 encuestados), mientras que la capacitación llegó a un 66.3% (65 encuestados) situándose ambos en un nivel medio y alto, así lo establecieron los 65 trabajadores encuestados quienes afirmaron que esto es producto de una baja visión holística, un adecuado diseño organizacional. Se concluye que la investigación refleja la existencia de una correlación significativa, positiva media de 0.618 (ρ de Spearman = 0,618) entre las variables liderazgo estratégico y capacitación.

Palabras clave: Liderazgo estratégico, capacitación, visión holística, organización.

ABSTRACT

The present investigation called "Relationship between strategic leadership and training of administrative personnel of administrative personnel in the District Municipality of Corrales, Tumbes Region, 2024", had the general objective of determining the relationship between strategic leadership and training of administrative personnel in the District Municipality of Corrales, Tumbes Region, 2024. The type of research was descriptive, quantitative approach, cross-sectional correlation design; The population was comprised of 98 workers, including managers, professionals, technicians and assistants. The survey was applied to the population and the questionnaire measures instrument composed of 15 questions for both variables, on the Likert scale. The results obtained from the application of the survey, indicators that strategic leadership was at a level of 64.3% (63 respondents) while training reached 66.3% (65 respondents) both of which were at a medium and high level, as preferred by the 65 workers surveyed who stated that this is the product of a low holistic vision, an adequate organizational design. It is concluded that the research reflects the existence of a significant, positive average evaluation of 0.618 (Spearman's rho = 0.618) between the variables strategic leadership and training.

Keywords: Strategic leadership, training, holistic vision, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante generar confianza dentro y fuera de las organizaciones, para ello se debe contar con sólidos principios éticos de transparencia y cultura en todos sus niveles. La reflexión conlleva a la aplicación de dichos principios en la esfera pública con la finalidad de inferir en el ámbito de la actividad estatal el liderazgo y las buenas prácticas que muchos líderes empresariales utilizan en el día a día en sus organizaciones, (Centeno, 2023).

Según Lussier y Achua (2016) consideran:

La cultura de organización del aprendizaje es abierta, adaptable y dirigida por la innovación. En las organizaciones del aprendizaje se sustituye la estructura vertical por una estructura plana y flexible. Las estructuras planas y flexibles se establecen para aumentar la participación y disminuir el papeleo burocrático en la toma de decisiones. La formulación de la estrategia en estas organizaciones es un proceso colaborativo. Esto, a cambio, conduce a más contribuciones y mejores decisiones en el proceso de realización de la estrategia (p.447).

El papel principal que cumple la comunicación en las organizaciones se fundamenta en una adecuada entrega de información para el correcto desarrollo de las funciones de sus colaboradores, esta comunicación debe ser ascendente y descendente, (Balladares, 2023). Por otro lado, la nueva gestión de las instituciones públicas de hoy en día apuntan a la eficiencia en la resolución de problemas, eliminando las trabas burocráticas en áreas administrativas y operativas, siendo por ello fundamental la priorización y capacitación del factor humano para el logro de los objetivos que están persiguen.

Por ello la investigación se orienta al liderazgo estratégico y la capacitación como roles fundamentales del funcionamiento de la organización el cual generará

cambios positivos en el recurso humano como principal activo con el que ella cuenta. (Soledispa-Rodríguez et al., 2020)

En Argentina, el instituto de formación y selección de formadores públicos INFOSSEP, encargado de profesionalizar recurso humano (RR.HH.) municipal; se mostraban problemas centrales como la carencia de comunicación en la oficina pública dada la injerencia de la política en la toma de decisiones del intendente municipal, en los procesos de selección que se llevaban a cabo para el ingreso de personal en la administración pública municipal. Así mismo, en la intromisión de los mandos medios, los mismos que no permitieron su involucramiento en la gestión de las personas y las necesidades de quienes estuviesen bajo su cargo a ser competentes, motivo por el que el liderazgo se volviese fundamental en dicha comuna institucional. (Albarracín, 2021)

En las instituciones educativas de Lambayeque se señaló como problema fundamental, la falta de capacidad de muchos directores en interiorizar e incorporar el liderazgo pedagógico como práctica cotidiana en sus instituciones pese a las responsabilidades asumidas y esfuerzos realizados, generando una brecha directiva en la modalidad de gestionar las instituciones educativas. Dicha falta de capacidad de liderazgo es producto del desconocimiento de los lineamientos establecidos en los documentos de gestión técnico- ejecutivo, así como de la ausencia de autoconfianza en la función directiva, conductiva y colectiva; y la no disposición de un ordenamiento documentario que generase actitudes y estados de inseguridad en la naturaleza del rol directo. (Vásquez, 2023)

En el plano local en la Universidad Nacional de Tumbes; no se evidenció un buen desarrollo administrativo ni organizacional, existiendo poco entusiasmo en el desarrollo de sus funciones y pésimas relaciones interpersonales entre los trabajadores administrativos en calidad de nombrados, generando dificultades en la transmisión de información, falta de involucramiento laboral que en muchos de los casos es producto de inclinaciones políticas. Asimismo, faltó liderazgo que estimule a asumir compromisos y obligaciones que los conlleve a desplegar sus funciones de manera eficaz, y por su condición laboral de permanencia les dio igual

esforzarse o no.

Por otro lado, existió una desidia por parte de los directivos en orientar a su personal, en mejorar el clima laboral, a tal punto que se evidenciaron ciertas prácticas administrativas irregulares que fomentaron el conflicto entre los trabajadores; del mismo modo, hubo ausencia de capacitaciones al personal que les permitiese desarrollar sus funciones de la manera más adecuada. (Balladares, 2023)

Respecto a la problemática de la Municipalidad Distrital de Corrales (MDC), desde hace varios gobiernos no se realizó ni se realiza ningún tipo de capacitación a los trabajadores; ellos de manera individual se capacitan cuando organismos como el MEF, INDECI, SERVIR y SUNAFIL brindan capacitación de manera gratuita; por lo que no existe como insumo un análisis organizacional, así como un análisis del RR.HH. tanto en sus operaciones como tareas; por otro lado, hace falta la implementación de procesos que contemplen programas de capacitación, aprendizaje individual y enseñanza entre los que más saben a los que menos saben para que puedan tener como producto a un personal competente, eficiente y hábil.

Asimismo, se carece de una visión holística, es decir de una visión integral y cíclica, integral donde involucre al individuo, su experiencia, la tecnología y el proceso como un todo; y cíclica por la continuidad de las actividades de tal manera que el conocimiento se capte, se adquiera, se difunda y se aplique a fin de general un mayor conocimiento; además, existe un diseño organizacional pero no se pone en práctica; dado a que la comunicación existente entre el alcalde y los jefes de área es débil (por no decirlo pésima), no se evidencia liderazgo ni compromiso, ni mucho menos algún tipo de habilidades blandas que este ponga a disposición de sus trabajadores administrativos, demostrando ser irresponsable con la institución. Por otro lado, no se fomenta la ética y la cultura, dado a que el ambiente laboral que se percibe en el área de contabilidad es bueno, sin embargo, fuera de él no lo es. Desde que empezó el nuevo gobierno se evidencian diferentes mandos, tal es así que dos regidores apoyan al alcalde y tres regidores son contrarios, a tal punto que se han generado denuncias, porque todos quieren obtener beneficios individuales

más no institucionales. Existe conflicto laboral por la carencia de iniciativas y motivaciones entre el alcalde y de los trabajadores a tal punto que cuando se percibe que algo no está bien no se preocupa por mejorarlo. Y los trabajadores por su condición de ser servidores públicos no alargan su tiempo de labores por cuanto consideran que no perciben horas extras.

De todo lo expuesto se ha considerado necesario plantear el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la MDC, Región Tumbes, 2024?

Por ello, la investigación se justifica teóricamente al fundamentarse en los aportes realizados en capacitación por los autores Mejía y Montoya (2010) y liderazgo Lussier y Achua (2016), los cuales servirán de referencia y guía en el estudio; describiendo y puntualizando las variables, dimensiones e indicadores. Los efectos que se puede lograr permitirán ampliar los conocimientos en la materia y al mismo tiempo despertar la inquietud de seguir profundizando más en el tema; de manera práctica dado a que persigue evidenciar el grado de asociación existente entre el liderazgo estratégico y la capacitación; en donde el adiestramiento del personal del gobierno local del distrito de Corrales le permita actuar de manera correcta primando sobre todo la ética y la cultura en el despliegue de su accionar que a diario practica o ejerce en dicha comuna.

Así mismo se justifica metodológicamente al estar orientada en crear o establecer nuevos instrumentos para recolectar y analizar información relacionada a cierto tipo de componentes o variables; las mismas que se fundamentan mediante el método inductivo, deductivo, y analítico a fin de experimentar, apoyar o mejorar su definición conceptual o caracterizaciones inherentes a la misma. Por lo que es conveniente estudiar de manera adecuada la población que la constituye o está ligada a la misma. La investigación trasciende a la sociedad, al ser esta beneficiaria de la atención de sus necesidades más urgentes. El alcance que este tiene permite evidenciar las falencias de comunicación tanto interna y externa; promoviendo y estimulando al personal directivo con el nivel de conocimiento adecuado, contando con capacidades y habilidades en el manejo de grupo; estimulando asimismo los deseos de superación de los colaboradores con la finalidad de reflejar una buena

imagen a través del eficiente servicio que se le brinde a la comunidad en tanto la investigación se justifica económicamente, al permitir que mientras más sean los capacitados, conocerán mejor sus atribuciones, las cuales desarrollarán eficientemente, permitiendo reducir los errores comunes que anteriormente se cometían y conllevaban a mayores costos.

Este estudio, pretende de manera general: Determinar la relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024; desprendiéndose sus objetivos específicos: 1. Analizar la relación entre una visión holística en la capacitación del personal administrativo en la MDC; 2. Explicar relación entre diseño de la organización en la capacitación del personal administrativo de la MDC; 3. Determinar relación entre fomentar la ética en la cultura y capacitación del personal administrativo de la MDC.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

2.1.1. Liderazgo estratégico

Chiavenato y Sapiro (2017), afirman:

a capacidad de anticipar, vislumbrar y mantener la flexibilidad, así como saber delegar facultades para establecer el cambio estratégico cuando sea necesario, implica administrar, por medio de las personas la totalidad de los recursos de la organización y no tan solo una unidad funcional, y afrontar el cambio, cada vez más rápido y profundo, que caracteriza el escenario actual de la competencia. Dado a esta complejidad y cambio, los líderes estratégicos tienen que aprender a influir en el comportamiento de las personas en un entorno incierto y veces imprevisible (p.219).

“El liderazgo estratégico se define como la capacidad para comprender la complejidad de la organización y su entorno y liderar el cambio en la organización con la finalidad de alcanzar y mantener una alineación superior entre ambos” (Griffin et al., 2017, p.451).

Teorías de Liderazgo

En su acepción general la teoría del liderazgo es muy amplia, desarrollándose por ello múltiples enfoques que revelan su surgimiento, entre ellas tenemos:

Teoría de los rasgos.

Esta teoría centra su atención en las características del líder consideradas como elementos determinantes de las habilidades que este debe exhibir. Se enmarca en rasgos que no están sujetos a la personalidad pero que si se encuentran dependientes a las habilidades, aptitudes, conocimientos y experiencias. La noción de un líder eficiente es considerada por Fayol dado los grandes rasgos que este debe reunir como lo son la inteligencia y vigor intelectual, su voluntad reflexiva, su salud y vigor físico, sus cualidades morales, su firmeza y perseverancia, su preocupación por el interés general, las responsabilidades, la cultura general y las nociones gerenciales de la organización. (Muñoz, 2021)

Teoría de la contingencia

Lussier y Achua (2016) señalan que “contingencia significa «depende de». Una cosa depende de otra y para que un líder sea efectivo debe haber una correspondencia adecuada entre la conducta y su estilo, los seguidores y la situación” (p.110).

Dimensiones del liderazgo estratégico

Visión holística

De acuerdo a lo que señala Dess et al. (2011)

Una comprensión holística de los grupos de interés de la organización necesita de la capacidad de investigar el entorno para conocerlos a todos y a otras tendencias y acontecimientos fundamentales del entorno. Los administradores deben integrar esta idea en una visión de lo que la organización podría llegar a ser en un futuro; se necesitan tener la capacidad para solucionar problemas cada vez más complicados, decidir y adoptar un enfoque dinámico, así como crear opciones estratégicas viables. Una visión estratégica crea muchos beneficios: un rumbo claro hacia el futuro, un marco para la misión y las metas de la organización y, asimismo, mejor comunicación, participación y compromiso de los colaboradores. (p.378)

Indicadores

Misión

La misión posee cuatro componentes primordiales: la declaración de la razón de ser de una empresa u organización, a lo que suele reducir como misión; una declaración de algún estado futuro deseado, a lo que se define como visión; una declaración de valores clave con los que la organización está comprometida, y un reconocimiento de las principales metas. (Hill y Jones, 2011, p.14)

Visión

La visión de los negocios o también llamada la visión organizacional o incluso la visión del futuro se deduce como el sueño que la organización aspira. Imagen de cómo se verá en el futuro. Es la definición de por qué todos se levantan todos los días, y consagran la mayor parte de su objetividad al éxito de la organización en la que laboran, en la que invierten o hacen negocios. (Chiavenato, 2019, p.49)

Objetivos

Se entiende por objetivo al enunciado cómodo, instrumento de disciplina organizacional, truco de comunicación, testimonio de poder, posee virtudes lenitivas; es tare serenidad a los dirigentes en cuanto a la misión y respecto a los estudiosos en cuanto a su dirección por objetivos. (Sallenave, 2016, p.49)

Metas

No es más que una inspiración a largo plazo, su realización es dificultoso de obtener y solicita de un proceso de planificación hecho en diferentes periodos. Aunque la idea es establecer una meta alcanzable, por lo consiguiente, cuando se habla de metas se da a entender a logros de mayor amplitud. (Asana, 2022)

Valores

Son todos los cánones de gestión cívica, social y medidas de comportamiento. Claramente estos cánones son personas, inmateriales, inanimados, pudiendo ser asimismo artificiales. Estos no son ni puramente objetivos, ni subjetivos, sino ambos al mismo tiempo. El Individuo estima las cosas; y el objeto brinda una fundamentación con el objetivo de valor y apreciación. (Yamile, 2022)

Cultura

Psicólogos sociales y antropólogos acuerdan en precisar a la cultura como una forma de vida. Consiste en los modelos socialmente obtenidos de pensamiento, sentimiento y acción. No obstante, al acuerdo genérico, la cultura es una definición brumosa: todas las definiciones conllevan algún atributo, pero, ningún todos. [...] Esto se pueden distinguir dos familias con

definiciones: la cultura objetiva, entendida como patrones de conducta en un hábitat, y la cultura subjetiva, como estructuras de significado compartidas. (Páez y Zubieta, 2004, p. 25)

Clima Organizacional

“Se entiende por clima organizacional a la percepción que poseen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, la cual está determinada por factores organizacionales y personales” (Daza Corredor et al., 2021, p.67).

Diseñar la organización

Se entiende por diseño organizacional “a la herramienta estratégica que permite no solo ordenar y racionalizar los recursos sino también avizorar los cambios y ajustes necesarios en aras de incrementar la eficiencia y generar ventajas competitivas” (Bú Alba, 2022, p.59).

Indicadores:

Formalización

Representada por la cuantía de documentación escrita, la misma que incluye procedimientos, descripción de puestos, regulaciones y manual de políticas. (Bú Alba, 2022)

Especialización

Nivel en el que las labores organizacionales se subdividen en ocupaciones separadas. Puede esta ser extensa, el colaborador despliega solo un rango estrecho de asignaciones y si es baja, aquellos trabajadores despliegan un rango amplio de labores en su trabajo. (Bú Alba, 2022)

Jerarquía

Indicada por las líneas de autoridad que describe el reporte de una unidad respecto a otra, en un organigrama muestra su relación el trayecto de control, ósea a la cantidad de trabajadores que se reportan a un inspector. (Bú Alba, 2022)

Tamaño

Medida de la organización que se representa por el número de empleados. Cuando se trata de ventas totales o activos totales irradian magnitud, esta última no referida a la intervención humana del sistema social, dado a que las entidades son estimadas como sistemas sociales. (Bú Alba, 2022)

Tecnología organizacional

Entendida como la naturaleza de un subsistema de generación de valor entiende la actividad y técnica que se usan para convertir los accesos a salidas de una organización. (Bú Alba, 2022)

Objetivos y estrategias

Continuamente lo objetivos se escriben como enunciados constantes de lo que la sociedad está queriendo conseguir (misión y visión). Sin embargo, la estrategia es el plan de acción que envuelve al ambiente en el cual describe la entrega de recursos y actividades a desarrollar para adquirir los objetivos trazados. (Bú Alba, 2022, p.64)

Fomentar la ética y la cultura

La cultura organizacional es un medio eficaz de vigilancia para la organización, en donde los líderes rescatan un cargo fundamental en el desarrollo, cambio y sustento de la misma. En contraste a ello, los líderes pueden concebir un efecto nocivo en la cultura y la ética, al actuar de manera contraria a las normas comerciales y jurídicas, perpetrando todo tipo de actividad ilegal como el fraude y el robo. La conducta antiética del líder causa una consecuencia muy significativa en su organización, esta sea positiva o negativa. (Dess et al., 2011)

Indicadores

Modelos de conducta

Credos corporativos y códigos de conducta son mecanismos que contienen declaraciones de normas y creencias, tal que tiene lineamientos para la decidir. Proveen a los empleados un claro alcance de las políticas y la postura ética de la organización, y esta constituye la base para que los colaboradores se nieguen a realizar actos no éticos. Ayuda a tomar seriedad de los posibles

problemas antes de revolverse la situación. Para que estos códigos sean efectivamente eficaces, los integrantes de la organización requieren conocerlo bien, tanto las normas de comportamiento. (Dess et al., 2011, p.403)

Premios y evaluaciones

Es una herramienta eficaz que la gerencia o el liderazgo mantiene en su poder para adquirir el compromiso de las personas para la ejecución de una adecuada la estrategia. Es fundamental que la gente recapacite que está íntimamente relacionado con consecuencias de desempeño estratégicamente notables para la organización. Sin embargo, los logros deben ser festejados junto con sus marcadores, los héroes del momento. Los colaboradores necesitan reconocimientos y recompensada. (Chiavenato, 2017, p.274)

Políticas y procedimientos

Muchas empresas enfrentan patrones regulares e identificables que los líderes desarrollan manejando los mediante una política o procedimiento que pueda manar y expandirse de manera uniforme cada vez que se muestren. Formulados por el comportamiento para que todos los empleados se sientan estimulados a proceder de manera ética; sin embargo, ello se fortalece mediante la comunicación eficaz, aplicación, supervisión estricta y practica consolidada de gobierno corporativo. (Dess et al., 2011, p.406)

2.1.2. Capacitación

Es el acto premeditado de facilitar los medios que admitan el aprendizaje como cambio de conducta habitual en todos los individuos. Debe orientar las experiencias de aprendizaje de manera positiva y benéfica, perfeccionando y reforzando con acciones planeadas, a fin de que los empleados de la empresa desplieguen de manera rápida sus conocimientos, habilidades y actitudes que les favorezcan tanto a ellos como a la empresa. De esta forma, la capacitación señala una sucesión programada de hechos visibles de un procedimiento continuo, renovándose cada vez que se repite el ciclo. (Chiavenato, 2019a)

Diseñada para mejorar las habilidades de los empleados en sus puestos. El

personal debe ser capacitado para dirigir una maquinaria, aprender nuevas habilidades matemáticas o entender métodos de desarrollo y crecimiento personales. Los programas de manejo para controlar el estrés ayudaran a los empleados, en especial a los ejecutivos, a comprender el estrés organizacional y desarrollar estrategias para enfrentarlo. (Griffin et al., 2017, p.570)

Art.10°. Finalidad del proceso de capacitación.

Busca mejorar el cargo de los servidores civiles a fin de otorgar servicios de calidad a los residentes. Como estrategia fundamental, indagación mejorar y optimizar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y beneficio de los metas institucionales. (Ley N°30057, 2001, pág. 725)

Teorías de la capacitación

Dentro del enfoque de la teoría clásica

En el enfoque humanista clásico

La motivación del individuo se da a través de las relaciones grupales y que son las estructuras informales procedente de la organización ya que se articula la satisfacción al trabajo influenciando positiva o negativamente en la productividad. Por otro lado, Herzberg en su teoría bifactorial señala los aspectos principales que compensan de manera óptima las diferentes necesidades los cuales están relacionadas de manera directa con los elementos motivacionales desde escenarios laborales satisfactorios; sin embargo, se genera incertidumbre en crear motivación intrínseca en sus colaboradores. Lo lleva a modificar la ideología que tiene el individuo en las organizaciones actual. (Beltrán y Contreras, 2018)

En el enfoque neo clásico de la administración de empresas

Drucker sin salirse del contexto, plantea una nueva teoría en el que tiene presente el rol que juega la comprensión de las organizaciones, al considerar las habilidades inmediatas al aspecto clave de la inclinación administrativo y habilidades de la comunicación, la toma de decisiones en escenarios confusos y la planeación estratégica. En la teoría Z de William Ouchi, empieza temas relacionados al rol de las personas en la entidad. En dicha teoría trata de resaltar un nuevo modelo

corporativo en donde el clima laboral debe significar un escenario de desarrollo individual y colectivo para cada trabajador, sustentándose en tres principios: la confianza, la atención a las relaciones humanas y las estrechas relaciones sociales. (Beltran y Contreras, 2018)

En el enfoque estructuralista de la administración de empresas

Es las bases explicativo-teórico del enfoque estructuralista. El sociólogo alemán Max Weber, sosteniendo que la burocracia da solución a las dificultades empresariales y sociales, de manera racional y eficientemente. Dado que es caracterizada por la división del trabajo, una jerarquía definida por normas y reglamentos detallados y relaciones impersonales. Por otra parte, Renate Mayntz socióloga alemana señala que las organizaciones pueden estructurarse desde tres perspectivas: la jerárquica (cadena de mandos); la democrática (acción participativa de todos los miembros); y por la autoridad técnica, donde la estructura se conlleva al nivel técnico de las personas en forma individual contribuyendo acción y dirección. (Beltrán y Contreras, 2018).

Nuevos enfoques de la administración de empresas

La gestión del conocimiento de Lockward Dargam (2011), se fundamenta en que las organizaciones ya no se construyen a partir de la fuerza sino de la confianza. Drucker promueve una corriente epistémica en la que el conocimiento del trabajador como de la empresa son componentes notables en el sostenimiento de la actividad económica. Insta a un nuevo tipo de trabajo que garantice más la contribución intelectual que la capacidad física del trabajador. Al mismo tiempo afirma, que la principal motivación de los trabajadores con conocimientos, son los retos y que la única persona en la que hay que desconfiar es aquella que no comete errores, porque, o es un falso o se queda en lo seguro, lo probado y lo trivial. (Beltrán y Contreras, 2018).

Dimensiones de la capacitación

Insumos

Determinar la necesidad de la capacitación es en cierta forma un tipo concreto de insumo que permite identificar la calidad de la misma en la organización a fin de determinar los beneficios que esta debe aportar para el logro de los objetivos institucionales. (Hidalgo-Parra et al., 2020)

Indicadores

Análisis organizacional

No sólo está referido al estudio de la empresa o institución, como su misión, objetivos, competencias y recursos, sino también al ambiente tecnológico y socioeconómico en el que esta insertado. Este análisis permite establecer lo que se debe enseñar y asimilar en el plan, y determina la filosofía de la capacitación en toda la institución. (Chiavenato, 2019a)

Análisis del recurso humano

La importancia del recurso humano con el que cuenta toda organización o empresa, se fundamenta en las necesidades reales, en la búsqueda de nuevas habilidades y aptitudes que permitan que el trabajador adquiera ideas claras de superación y aplicación laboral y extra-laboral, que lo prepare para futuras necesidades. (Hidalgo-Parra et al., 2020)

Análisis de las operaciones y tareas

Es un proceso que radica en descomponer el puesto en sus partes integras, permitiendo constatar los conocimientos, habilidades y particularidades o responsabilidades que se exigen en el desempeño de las funciones. (Chiavenato, 2019a)

Procesos

Entendido como el procedimiento operativo de los planes y programas de capacitación, en respuesta al diagnóstico de las necesidades detectadas que permitan asimilar el aprendizaje individual. Por lo regular los recursos y las competencias se corresponden a la problemática diagnosticada. (Chiavenato, 2019a)

Indicadores

Enseñanza

Puede entenderse como un proceso de organización y disposición de condiciones que facilitan el aprendizaje. La enseñanza, más que un acto de transmisión de experiencias, es un proceso de creación de condiciones externas o socioculturales que facilitan la construcción de las estructuras internas o personales del sujeto. (Tintaya, 2016, p.80)

Aprendizaje individual

Se entiende por aprendizaje individual a la variante del procedimiento ilustrativo que se centra en las necesidades y capacidades individuales, las estrategias utilizadas para adquirir el conocimiento. Mediante el aprendizaje individual el capacitador adquiere un rol activo, sobre todo en el uso de las tecnologías que promueven las actividades individuales y la retroalimentación. (Mancuso, 2021)

Programa de capacitación

El programa de capacitación es una estrategia de desarrollo profesional que promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas para la mejora del desempeño docente y de los aprendizajes. Este programa se ejecuta en el marco de la gestión del desarrollo profesional de los docentes, prevista en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. (MINEDU, 2016)

Producto

Como tercera etapa del proceso de capacitación se tiene a la instrumentación; que no es otra cosa que la ejecución o realización, la cual supone la formación del binomio instructor – aprendiz. La ejecución de la capacitación depende de los siguientes factores: adecuarse a las necesidades de la organización, la calidad del material, la cooperación dirigencial, preparación y calidad de los instructores y la calidad de los aprendices. (Chiavenato, 2019a)

Indicadores Conocimiento adquirido

Es aquel que se refleja por medio de la capacidad que tiene el individuo de identificar, estudiar y observar los hechos y la información que lo rodea. Mediante sus habilidades cognitivas lo obtiene y le da uso para su propio beneficio. El

conocimiento, es un término muy amplio, pudiendo ser este práctico o teórico, además de mostrar diversas ramas o áreas del mismo. (Marín y Coll, 2021)

Competencias

Las competencias básicas (en forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otra característica personal) son las cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa. (Chiavenato, 2019a, p.349)

“La competencia vendría a ser una actuación integral capaz de articular, activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer y ser) con sus diferentes atributos” (López, 2016, p.316).

Eficacia organizacional

Según el Real Academia Española (RAE), la eficacia proviene del latín *efficacia* y se define como “la capacidad de alcanzar el resultado que se anhela o se espera”. En ese sentido insiste y se centraliza en los resultados al promover un enfoque proactivo, anticipándose antes de su ocurrencia para ser eficaces. La eficacia en las instituciones, es talento en gerenciar para lograr los objetivos y fines de la institución.

La importancia de la capacitación radica en la participación activa, en especial de las jefaturas y los participantes de las actividades de capacitación, ya que ellos pueden contribuir a “descongelar” un determinado estado crítico y transformarse en la primera acción y señal organizacional de cambio en beneficio de la construcción de una “cultura de capacitación”. (González, 2017, p.80).

Habilidades

Una habilidad es entendida como la capacidad de transformar el conocimiento en acción, y resulta de un desempeño deseado. Por lo que desarrollar habilidades, es el conjunto de capacidades para transformar los conocimientos adquiridos en acciones conjuntas a fin de lograr los objetivos. (Chiavenato, 2019)

Realimentación

Como etapa final debe incluir la evaluación de la eficiencia considerando dos aspectos: la modificación que produjo la capacitación en la conducta de los empleados y la relación que esta tiene con la consecución de las metas de la empresa. Asimismo, la evaluación de los resultados se verifica en tres niveles como son: a nivel organizacional, a nivel de recursos humanos y a nivel de tareas y operaciones. (Chiavenato, 2019a)

Indicadores

A nivel organizacional

El producto de la capacitación a este nivel debe proporcionar los siguientes resultados como: el incremento de la eficacia, mejora de la imagen institucional, mejora del clima organizacional, mejora de la relación empresa-empleados, apoyo al cambio y la innovación e incremento de la eficiencia. (Chiavenato, 2019a, p.343)

A nivel de recursos humanos

Los resultados que debe proporcionar la capacitación a este nivel son: disminución de la rotación del personal, disminución del ausentismo, incremento de la eficiencia de los empleados, incremento de las habilidades personales, incremento del conocimiento, cambio de actitudes y conductas. (Chiavenato, 2019a)

A nivel de tareas y operaciones

La capacitación en este nivel puede evidenciar los siguientes resultados como: el incremento de la productividad, la optimización de la calidad de los productos y servicios, optimización en la atención a los clientes, disminución del índice de accidentes y disminución de índice de mantenimiento de maquinaria y equipo. (Chiavenato, 2019a, p.344)

Naturaleza de la organización

La Municipalidad Distrital de Corrales fue constituida el 12 de enero del año 1871 mediante Ley sin número, en el gobierno del presidente José Balta, su misión es convertir a Corrales en un distrito seguro, ordenado y con oportunidades de superación y mejores servicios en beneficio de todos y con una visión de que

corrales se a un distrito con desarrollo sostenible a través del trabajo en equipo, la participación comunitaria, la comunicación eficaz y el uso eficiente de los recursos. Su objetivo es convertir a Corrales en un lugar turístico lleno de oportunidades para su población y así incrementar la economía del país.

2.2. Antecedentes

Internacionales

González (2023) en su trabajo “Liderazgo estratégico en los cuerpos de bomberos” tuvo como objetivos: analizar el contexto actual del liderazgo estratégico en los CCBB (Cuerpos de bomberos) y proponer necesidades para las personas responsables de los CCBB para el mejoramiento de su carta de servicios y gestión de su organización. Metodológicamente el trabajo tuvo un enfoque cualitativo con alcance exploratorio, diseño no experimental explicativo. La población estuvo constituida por los 143 CCBB en España que en su mayoría un 90% pertenecen a administraciones locales, se aplicó un análisis empírico con la técnica cualitativa observacional. Dentro de los resultados y conclusiones señala, para alcanzar la excelencia que se le presupone a un servicio público encargado de la seguridad ciudadana resulta más conveniente que aquellas personas que ocupen puestos con responsabilidad estratégica en los CCBB posean conocimientos en gestión de emergencias y habilidades en el liderazgo y gestión en las organizaciones.

Así mismo, el liderazgo estratégico supone otra serie de obligaciones que requieren un equilibrio en la dirección y el mando que lleva a cabo una organización. Se necesitan crear y fomentar espacios educativos reglados en materia de liderazgo estratégico en los CCBB. Los procesos de selección no solo deberían valorar los conceptos como las destrezas innatas, el aprendizaje y la puesta en práctica de este mismo; sino la experiencia para las relaciones interpersonales. Por último, aquellos responsables de la organización, en este caso de los CCBB, deberán entender y practicar las funciones que el marco jurídico les atribuye.

Camarillo (2018) en su investigación titulada “La capacitación del personal bibliotecario administrativo de la UNAM: hacia un modelo de enseñanza” cuyo objetivo fue diseñar un programa de capacitación para el personal bibliotecario

administrativo de la UNAM, basado en el enfoque de competencias laborales. Metodológicamente la investigación tuvo un enfoque cualitativo, tipo exploratorio, diseño diagnóstico. La población estuvo constituida por el personal bibliotecario administrativo de la UNAM. Dentro de los resultados y conclusiones se tuvo que la DGB (Dirección General de Bibliotecas) implementó desde hace décadas un programa de capacitación en el cual se encuentra un modelo de capacitación muy tradicional y aunque se encuentre en constantes modificaciones los nuevos contextos demandan una actualización no sólo de sus contenidos sino también de los enfoques que se sustenta. Es por ello, que el autor propone que a partir de estos nuevos contextos la necesidad del personal para adquirir nuevas competencias que modifiquen comportamientos en el trabajo. Esto da pie a un enfoque por especialistas de la capacitación laboral, denominado enfoque de competencias, el cual se ha convertido en una herramienta fundamental para el desarrollo de la organización y su personal. En el diseño del programa se tuvo en cuenta la capacitación laboral basada en competencias a partir de este enfoque que permite el desarrollo integral del personal.

Nacionales

Jara (2021) en su investigación titulada: su objetivo fue establecer la correspondencia entre la gestión del conocimiento y el liderazgo estratégico del personal en el centro de salud. La investigación fue de tipo básica, descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo constituida por 50 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento cuestionario. Entre los resultados se tuvo que respecto a la variable gestión del conocimiento, el 88% del personal la realizó de manera regular, mientras que un 12% de manera eficaz; respecto a la variable liderazgo estratégico, el 92% del nivel mostrado fue poco eficiente, en tanto que el 8% mostro un nivel eficiente. Concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona directa y positivamente con el liderazgo estratégico, cuyo coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.857 en un nivel de significancia menor al 5%.

Flores et al. (2021) en su investigación titulada "Calidad de Gestión Educativa y la Capacitación Profesional de los Oficiales Alumnos de La Maestría en Ciencias

Militares de la Esge-Epg” cuyo propósito se orientó en establecer el nivel de implicancia en la calidad de la gestión educativa con la capacitación profesional. La metodología investigativa fue de alcance ex post facto de temporalización asincrónica, diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 250 colaboradores del cual se obtuvo una muestra de 150 oficiales a quienes se les aplicó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. Dentro de los resultados se tuvo que respecto a la gestión estratégica el 77% de encuestados respondieron estar de acuerdo que la dirección de escuela garantiza el desarrollo de actividades acordes a la misión y políticas institucionales; respecto a la capacitación profesional, el 72% estuvieron de acuerdo que esta es una inversión y no un gasto dado a que contribuye al crecimiento laboral y personal de los oficiales. Para concluir que los procesos estratégicos de la calidad de gestión tienen implicancia significativa y directa en la capacitación profesional, la cual fue corroborada y aceptada por la contratación de hipótesis, al establecer estadísticamente que el 73% de los encuestados confirmaron su correspondencia positiva.

Locales

Goñi (2023) en su estudio, trazo como objetivo un diseño de un programa de capacitación orientado al desarrollo del liderazgo. Metodológicamente la investigación tuvo un enfoque cualitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental, paradigma sociocrítico, descriptivo propositivo. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario a una población de tres directores y 48 docentes. Entre los resultados y conclusiones se tuvo que el programa se diseñó con la finalidad de revertir las condiciones fácticas no deseadas de una situación diagnosticada; fundamentando su consistencia en la sistematización teórica del liderazgo organizacional, transformador y comunitario. El programa modelado incluyó cuatro dimensiones de liderazgo pedagógico directivo como la formación, articulación, interacción y sistematización; y cuatro fases del desarrollo capacitivo de talleres como la planificación, ejecución, verificación y retroalimentación.

Lavalle (2022) en su investigación titulada “Estilos de liderazgo y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes 2022, cuyo objeto fue establecer el estilo de liderazgo y la toma de decisiones en la

comuna distrital. Metodológicamente la investigación fue aplicada, de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cualitativo, cuya muestra fue 92 colaboradores de la institución. Entre las conclusiones estableció que el estilo de liderazgo predominante en MDC fue el democrático, situándose en un nivel alto con un 73.47%; en tanto que, la toma de decisiones mostró un nivel excelente con un 61.5%. Entendiéndose, debido a que se realizaron buenas prácticas en la institución, cumpliéndose además con un adecuado proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el estilo de liderazgo autocrático mostro cierta presencia representando un nivel medio con un 50.63%, liderazgo que en ciertas municipalidades distritales es predominante.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo

De acuerdo a lo señalado por Lussier y Achua (2016) “Se entiende por liderazgo al proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio” (p.5).

Capacitación

Es el proceso establecido para mejorar las actitudes y habilidades de los empleados en sus puestos. El personal debe ser capacitado aprender nuevas habilidades, dirigir ciertos equipos o entender métodos de desarrollo y crecimiento personal. Los programas de manejo para controlar el estrés ayudaran a los empleados, en especial a los ejecutivos, a comprender el estrés organizacional y desarrollar estrategias para enfrentarlo. (Griffin et al., 2017)

Recurso humano

“Interactúa con el sistema de información: las personas que utilizan el sistema, lo alimentan con datos o utilizan los resultados que generan” (Cohen y Asín, 2009).

Rotación Laboral

Se entiende por rotación laboral como aquella fluctuación del personal entre una organización y su ambiente. Esto quiere decir, el intercambio de personal entre la organización y el ambiente, definido por el volumen de personas que ingresan y

salen de la organización. (Tito, 2013, p86)

Habilidad

“Entendida como la capacidad de transformar el conocimiento en acción, y resulta de un desempeño deseado. Por lo que desarrollar habilidades, es el conjunto de capacidades para transformar los conocimientos adquiridos en acciones conjuntas a fin de lograr los objetivos” (Chiavenato, 2019)

Ausentismo Laboral

También llamado absentismo laboral es definido como la ausencia del personal en la organización donde se desempeña. También es considerado como el abandono o ausencia del trabajador y de los deberes que debe cumplir dentro de horario establecido. (Tito, 2013, p.84)

Compromiso del personal

“Este garantiza que las estrategias aplicadas frente a los objetivos de la organización, tengan efectos multiplicadores y positivos de la gestión de la calidad sobre el desempeño organizativo”(Camisón et al., 2006).

Tecnología

“La tecnología proporciona los recursos con los que las personas trabajan, y afecta las actividades que realizan. Su gran beneficio es permitir a los colaboradores hacer más trabajo y mejorarlo, pero también limita en varias formas al factor humano, porque mediante el individuo se maneja” (Newstrom, 2011).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

H₀: No existe relación positiva y ni significativa entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

Hipótesis específicas

H_{e1}: Existe relación positiva y significativa entre la visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC

H_{e0}: No existe relación positiva y ni significativa entre la visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC

H_{e2}: Existe relación positiva y significativa entre el diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC

H_{e0}: No existe relación positiva y ni significativa entre el diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC

H_{e3}: Existe relación positiva y significativa entre fomentar la ética y la cultura y capacitación del personal administrativo en la MDC.

H_{e0}: No existe relación positiva y ni significativa entre fomentar la ética y la cultura y capacitación del personal administrativo en la MDC.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

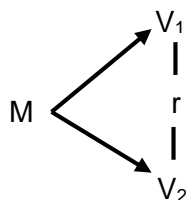
Tipo de estudio

Estudios descriptivos-correlacionales buscan puntualizar, las características, particularidades y rasgos o aspectos, de las personas, asociaciones, gremios, conocimientos, fenómenos o cualquier otro objeto sometido a un análisis; pretendiendo acopiar o medir información de manera conjunta o independiente respecto de los conceptos o componentes a las que se refiere, (Hernández et al., 2014). Por tanto el nivel de investigación fue descriptivo correlacional.

Los estudios correlacionales miden la relación existente entre dos o más variables. La correlación puede ser negativa o positiva, puede ser de -1 hasta 1, cuando el grado de correlación se aproxima a cero (0) se dice que no existe relación alguna entre las dos variables. (Santos et al., 2022, p.82)

Diseño de investigación

La presente investigación fue no experimental dado a que los sujetos de estudio constituyen el recurso humano de la institución y por ende no estuvo sujeto a manipulación, por lo que se midió el liderazgo estratégico y capacidades y su grado manejo y lealtad tanto del personal directivo como administrativo. La investigación fue de corte transversal porque solo se midió una sola vez en el tiempo a través de una encuesta que se le aplicó en el año 2023 (Mar Orozco et al., 2020).



Donde:

M: Muestra

V₁: Variable 1 (Capacitación del personal administrativo)

r : Relación

V₂: Variable 2 (Liderazgo estratégico)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Población o universo, es el conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos se quiere investigar. Está determinada por sus características” (Ríos, 2017, p.89). La población del estudio estuvo constituida por 98 trabajadores administrativos de la municipalidad de Corrales (Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de Corrales 2024 /abril /11).

Tabla 1 Población laboral, Municipalidad Distrital de Corrales

Categoría laboral	N° de trabajadores
Funcionarios	1
Directivos	5
Profesionales	19
Técnicos	17
Auxiliares	56
Total	98

Fuente.: Unidad de Recursos Humanos, MDC, 2024

Muestra

“Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (Bernal, 2010, p.161).

La muestra de la investigación estuvo constituida por los mismos elementos que conformaron la población es decir 98 trabajadores administrativos (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares).

Muestreo.

“Es el procedimiento basado en las probabilidades que permitieron la

obtención de muestras estadísticas significativas y representativas de la población” (Santos et al., 2022, p.87).

Previa determinación del tamaño de la muestra, es primordial elegir las unidades de análisis para el estudio, contándose para ello con dos clases de muestreo: probabilístico y no probabilístico. (Ríos, 2017)

Por lo que, de acuerdo a lo indicado el tipo de muestreo a emplear será el no probabilístico, por conveniencia, ya que la población entre funcionarios y directivos, profesionales, técnicos, auxiliares son en total 98 colaboradores.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

Método inductivo

Es un procedimiento razonado y sistemático que admite la obtención de conclusiones validas a partir de hechos o fenómenos particulares y conocidos.

Método deductivo

Al igual que el anterior admite obtener conclusiones validas a partir de hechos o fenómenos generales.

Método inductivo-deductivo

Es producto de la complementación de ambos métodos para confirmar o declarar conocimientos nuevos.

Método hipotético-deductivo

Requiere de una aseveración previa llamada hipótesis, al ser confirmada o rechazada, haciendo uso del método deductivo para llegar a confrontar con la realidad de los hechos. Este parte de la observación de algún fenómeno inquietante, a partir del cual se genera un problema y este es la herramienta para formular la hipótesis, la misma que deberá ser verificada a través de la deducción. El resultado se puede aceptar o rechazar a través de la comprobación, para luego ser generalizado o convertido en ley o nueva teoría. (Santos et al., 2022).

Método analítico

Es un procedimiento de descomposición de los componentes de un fenómeno para la relación de los elementos conformantes de cada una de las partes.

Técnicas

En la práctica de investigación científica es un procedimiento o método esencial, que en gran parte depende de la detección de los indicadores de la variable. (Santos et al., 2022)

La encuesta

Entendida como “la habilidad de indagación social para la búsqueda, exploración y recolección de información, por medio de ítems de interrogantes formuladas de manera directa o indirecta a los sujetos que forman la unidad de análisis” (Carrasco, 2013, p. 314). Por lo que, la técnica que se utilizo es la encuesta.

Instrumento

Como herramienta de recopilación de información se subdivide en documental o de laboratorio y de campo, dependiendo: i) del sentido de la hipótesis; ii) de la naturaleza de la investigación; iii) del tiempo que se dispone para el estudio; y iv) del presupuesto con el que se cuenta. (Santos et al., 2022, p.85)

Como instrumentos de investigación se utilizo la ficha de registro de información personal, la observación, los cuestionarios o en su caso la entrevista estructurada.

El cuestionario

Es “la herramienta de indagación social más utilizada [...] ya que consiente una contestación inmediata, a través de una hoja de interrogantes que obtiene cada encuestado. Las interrogantes estandarizadas son preparadas con anticipación y previsión” (Carrasco, 2013, p. 318). (Anexo 5 y 6)

El cuestionario se elaboró utilizando preguntas relacionadas con ambas variables de estudio, se centró en aspectos específicos de cada una y explorando posibles relaciones entre ellas.

Constó de 15 preguntas para la primera variable y 15 para la segunda que fueron

adaptadas a la escala de Likert, se siguieron pautas que facilitaron un análisis adecuado de las respuestas que se obtuvieron. Estas respuestas fueron de gran importancia para confirmar la hipótesis planteada en la investigación.

3.5. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Después de recolectar la información relacionada a las variables en estudio a través de las encuestas, esta se organizará y se tabulará en una hoja de Excel, para luego ser exportada al Software SPSS 25 quien arrojará los resultados a través de un cuadro gradual establecido el cual señala los valores sobresalientes.

Análisis

Para lograr realizar la investigación, se desarrolló los siguientes procedimientos: primero se solicitó permiso a la municipalidad, luego se aplicó el cuestionario al personal administrativo de MDC, ya aplicado el cuestionario, se reunió la información obtenida para posteriormente los datos procesarlos de manera clara y ordenada en el programa de Excel, luego se ingresó los datos al programa SPSS para calcular datos estadísticos a través de tablas, y por último poder interpretarlos y analizarlos.

Se logró interpretar y analizar los resultados obtenidos a través del programa SPSS, pues son datos cuantitativos y fueron interpretados de manera descriptiva los datos por cada variable, porque se estudió las pruebas estadísticas de las hipótesis planteadas con el objetivo de obtener resultados a base de tablas. Incluso, esta investigación se aplicó al coeficiente de Rho de Spearman y así se comprobó la relación entre el liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la MDC.

3.6. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo estratégico

El proceso de alinear personas sistemas y recursos para lograr la visión de la

organización, mientras permite lograr una necesaria cultura adaptativa e innovativa, para obtener una ventaja en un medio ambiente altamente competitivo.

(Griffiths Spielman, 2020, p.3)

Definición operacional

Capacidad que tiene la municipalidad de Corrales de anticiparse, empoderar a su personal a través de una visión holística, un diseño organizacional y el fomento de la ética y la cultura; los cuales le permitirán empoderar a través de la motivación y buena dirección a fin de generar cambios que conllevan a fortalecer la institución innovando y transparentando las acciones hacia algo nuevo. (Tabla 1) y (Anexo 1 y 2)

Dimensión 01: Visión Holística

Indicadores:

1. Misión y visión
2. Objetivos estratégicos
3. Valores y cultura
4. Clima organizacional

Dimensión 02: Diseñar la organización

Indicadores:

1. Formalización
2. Especialización
3. Tamaño
4. Objetivos y estrategias.

Dimensión 03: Fomentar la ética y la cultura

Indicadores:

1. Modelos de conducta
2. Códigos corporativos y códigos de conducta
3. Premios y evaluaciones
4. Políticas y procedimientos

Definición conceptual.

Variable 2: Capacitación

Es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. Entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos, actitudes frente aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2019a, p.331)

Definición operacional.

La capacitación del personal de la municipalidad distrital de corrales es el proceso de formación social más importante dado que incluye componentes como insumo, producto, proceso y retroalimentación con el fin de cubrir las necesidades cognitivas que le permitan desarrollar sus capacidades y potencialidades creativas del personal, en beneficio de la institución.(Tabla 1) y (Anexo 1 y 2)

Dimensión 01: Insumo

Indicadores:

1. Análisis organizacional
2. Análisis del recurso humano
3. Análisis de operaciones y tareas

Dimensión 02: Proceso

Indicadores:

1. Enseñanza
2. Aprendizaje individual
3. Programa de capacitación

Dimensión 03: Producto

Indicadores:

1. Conocimiento adquirido
2. Competencias
3. Eficacia organizacional

4. Habilidad

Dimensión 04: Retroalimentación

Indicadores:

1. A nivel organizacional
2. A nivel de recursos humanos
3. A nivel de tareas y operaciones

En el proceso de operacionalización de variables, cada indicador es parte de una determinada dimensión, reflejándose como pregunta dentro de la técnica e instrumento cuestionario. El mismo, que para cada variable estuvo compuesta de 15 ítems de preguntas o proposiciones, las mismas que se expresan a escala de Likert.

Tabla 2 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumento y escala de medición
Variable 1: Liderazgo Estratégico	El proceso de alinear personas, sistemas y recursos para lograr la visión de la organización, mientras permite lograr una necesaria cultura adaptativa e innovativa, para obtener una ventaja en un medio ambiente altamente competitivo. (Griffiths Spielman, 2020, p.3)	Es el proceso de alineamiento de sistemas y recursos que realiza la municipalidad distrital de corrales, a fin de lograr una visión que le permita establecer un rumbo determinado, planear la organización y el fomentar la ética y la cultura; dando paso a la innovación y la transparencia hacia lo nuevo.	• Visión holística	<ul style="list-style-type: none"> Misión y visión Objetivos estratégicos Valores y cultura Clima organizacional 	1,2,3,4,5	Cuestionario Escala de Likert Ordinal
			• Diseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> Formalización Especialización Jerarquía Tamaño Objetivos y estrategias 	6,7,8,9,10,11	
			• Fomentar la ética y la cultura	<ul style="list-style-type: none"> Modelos de conducta Credos corporativos y códigos de conducta Premios y evaluaciones Políticas y procedimientos 	12,13,14,15	
			• Insumo	<ul style="list-style-type: none"> Análisis organizacional Análisis del recurso humano Análisis de operaciones y tareas 	1,2,3,4	
Variable 2: Capacitación del RR.HH.	La capacitación es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. Entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos, actitudes frente aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2019a,p.331)	La capacitación del personal de la municipalidad distrital de corrales es el proceso de formación social más importante dado que incluye componentes como insumo, producto, proceso y retroalimentación con el fin de cubrir las necesidades cognitivas que le permitan desarrollar sus capacidades y potencialidades creativas del personal, en beneficio de la institución.	• Procesos	<ul style="list-style-type: none"> Enseñanza Aprendizaje individual Programa de capacitación 	5, 6, 7,8	Cuestionario Escala de Likert Ordinal
			• Producto	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento adquirido Competencias Eficacia organizacional habilidades 	9,10,11,12	
			• Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> A nivel organizacional A nivel de recursos humanos A nivel de tareas y operaciones 	13,14,15	

3.7. Análisis de confiabilidad

Se entiende por confiabilidad a la confianza que se puede conferir a los datos producidos; y por validez a la concordancia entre lo medido y lo que se desea medir. “La confiabilidad expresa el nivel de seguridad de una variable, en otras palabras, señala cuán segura es en la medida que no es afectada, modificada, por factores externos espaciotemporales al momento de ser utilizada” (Cohen y Gómez, 2019, p.146).

Según Rodríguez et al. (2019) establece los niveles de confiabilidad, como se observa en la tabla 2.

De acuerdo a lo obtenido en el análisis de confiabilidad el Alpha de Cronbach para la variable liderazgo estratégico fue de 0.667 y variable capacitación arrojó un valor de 0.669, estos resultados obtenidos y de acuerdo a la tabla son muy confiable. (Tabla 2) y (Anexo 8 y 9)

Tabla 3 *Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
>a 0.53	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable Muy
0.66 a 0.71	Confiable Excelente
0.72 a 0.99	Confiabilidad
1.00	Confiabilidad Perfecta

Fuente: Rodríguez et al. (2019). Validación de un cuestionario para evaluar valores personales y sociales en jóvenes deportistas. Edit. Copyright: FEADef España 4ta. Edic. pp. 152 – 158.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

La información se presenta en continuación es producto de la aplicación de las encuestas relacionadas con los instrumentos de medición de los cuestionarios de cada una de las variables en estudio.

Resultados descriptivos

Para el objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024.

Tabla 4 Nivel de liderazgo estratégico y capacitación

Nivel	Puntaje	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%.
Alto	55 - 75	29	29.6	28	28.6
Medio	35 - 54	34	34.7	37	37.7
Bajo	15 - 34	35	35.7	33	33.7
Total		98	100.0	98	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

En la tabla 04, se aprecia que liderazgo estratégico obtuvo los siguientes niveles de conformidad con el cuestionario aplicado a la muestra estadística, se obtuvo que para el 35.7% que representan a la mayoría de los encuestados el nivel es bajo, seguidos de un 34.7% que indican que el nivel es de término medio y finalmente tenemos a un 29.6% que indicaron que la variable antes mencionada tiene un nivel alto en la municipal. Con respecto a la variable capacitación tenemos que para el 37.7% que representan a la mayoría de encuestados la variable en mención tiene un nivel medio, luego tenemos a un 33.7% de los encuestados que manifestaron que dicha variable tiene un nivel bajo y por ultimo tenemos a un 28.6% que respondieron que tenía un nivel alto.

Se aprecia que de las variables de estudio la que tiene un nivel menor es la de Liderazgo estratégico ya que para la mayoría de encuestados tiene un nivel alto, en tanto que para la variable capacitación de conformidad con la mayoría tuvo un nivel medio.

Para el objetivo específico 1: *Analizar la relación entre una visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC.*

Tabla 5 Nivel de la visión holística y capacitación

Nivel	Puntaje	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%.
Alto	19 - 25	29	29.6	28	28.6
Medio	12 - 18	31	31.6	37	37.7
Bajo	5 - 11	38	38.8	33	33.7
Total		98	100.0	98	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

En la tabla 05, se aprecia que visión holística obtuvo los siguientes niveles de conformidad con el cuestionario aplicado a la muestra estadística, se obtuvo que para el 38.8% que representan a la mayoría de los encuestados el nivel es bajo, seguidos de un 31.6% que indican que el nivel es de término medio y finalmente tenemos a un 29.6% que indicaron que la variable antes mencionada tiene un nivel alto en la municipal. Con respecto a la variable capacitación tenemos que para el 37.7% que representan a la mayoría de encuestados la variable en mención tiene un nivel medio, luego tenemos a un 33.7% de los encuestados que manifestaron que dicha variable tiene un nivel bajo y por ultimo tenemos a un 28.6% que respondieron que tenía un nivel alto.

Se aprecia que de las variables de estudio la que tiene un nivel menor es la de visión holística ya que para la mayoría de encuestados tiene un nivel alto, en tanto que para la variable capacitación de conformidad con la mayoría tuvo un nivel medio.

Para el objetivo específico 2: Explicar relación entre diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC.

Tabla 6 Nivel de diseño de la organización y capacitación

Nivel	Puntaje	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%.
Alto	22 - 30	17	17.3	28	28.6
Medio	14 – 21	47	48.0	37	37.7
Bajo	6 – 13	34	34.7	33	33.7
Total		98	100.0	98	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

En la tabla 06, se aprecia que diseño de la organización obtuvo los siguientes niveles de conformidad con el cuestionario aplicado a la muestra estadística, se obtuvo que para el 48.0% que representan a la mayoría de los encuestados el nivel es medio, seguidos de un 34.7% que indican que el nivel es de término bajo y finalmente tenemos a un 17.3% que indicaron que la variable antes mencionada tiene un nivel alto en la municipal. Con respecto a la variable capacitación tenemos que para el 37.7% que representan a la mayoría de encuestados la variable en mención tiene un nivel medio, luego tenemos a un 33.7% de los encuestados que manifestaron que dicha variable tiene un nivel bajo y por ultimo tenemos a un 28.6% que respondieron que tenía un nivel alto.

Para el objetivo específico 3: Determinar relación entre fomentar la ética en la cultura y capacitación del personal administrativo de la MDC.

Tabla 7 Nivel de fomento de la ética y la cultura y capacitación

Nivel	Puntaje	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%.
Alto	14 - 20	18	18.4	28	28.6
Medio	9 - 13	47	48	37	37.7
Bajo	4 – 8	33	33.6	33	33.7
Total		98	100.0	98	100.0

Fuente. Encuesta aplicación

En la tabla 07, se aprecia que fomentar la ética y la cultura adquirió los siguientes

niveles de conformidad con el cuestionario aplicado a la muestra estadística, se consiguió que para el 48.0% que representan a la mayoría de los encuestados el nivel es medio, seguidos de un 33.6% que indican que el nivel es de término bajo y finalmente tenemos a un 18.4% que indicaron que la variable antes mencionada tiene un nivel alto en la municipal. Con respecto a la variable capacitación tenemos que para el 37.7% que representan a la mayoría de encuestados la variable en mención tiene un nivel medio, luego tenemos a un 33.7% de los encuestados que manifestaron que dicha variable tiene un nivel bajo y por ultimo tenemos a un 28.6% que respondieron que tenía un nivel alto

Prueba de hipótesis para el objetivo general: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

Tabla 8 *Correlación entre las variables liderazgo estratégico y capacitación*

		Liderazgo Estratégico	Capacitación
Rho de Spearman	Liderazgo Estratégico	1.000	,618**
			0.000
		98	98
	Capacitación	,618**	1.000
		0.000	
		98	98

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

Fuente: Encuesta

De acuerdo con la tabla 08, se demuestra la existencia de una correlación positiva media y significativa entre liderazgo estratégico y capacitación; determinándose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.618 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.00$). Evidenciando de esta manera que ambos siguen una misma dirección; dicho de otro modo, un buen liderazgo implica que su personal debe capacitarse para desarrollarse eficientemente.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Existe relación positiva y significativa entre la visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC.

Tabla 9 *Correlación entre la visión holística y capacitación*

			Visión Holística	Capacitación
Rho de Spearman	Visión Holística	Coeficiente de correlación	1.000	,388**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	98	98
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,388**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	98	98

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

Según la tabla 09, se demuestra la existencia de una correlación positiva débil y significativa entre visión holística y capacitación; estableciéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.388 en un grado significativo menor al 1 % ($p < 0.000$). Evidenciando de esta manera que ambos siguen una misma dirección; dicho de otro modo, una eficiente visión holística permite comprender y trascender en el desarrollo de las habilidades a través de la capacitación.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: Existe relación positiva y significativa entre el diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC.

Tabla 10 *Correlación entre el diseño de la organización y la capacitación*

			Diseño Organización	Capacitación
Rho de Spearman	Diseño	Coeficiente de	1.000	,570**
	Organizacio nal	correlación Sig. (bilateral)		0.000
		N	98	98
	Capacitación	Coeficiente de	,570**	1.000
		correlación Sig. (bilateral)	0.000	
		N	98	98

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

En el Tabla 10, se demuestra la existencia de una correlación positiva media y significativa entre diseño organizacional y capacitación; estableciéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.570 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.000$). Estableciéndose de esta manera que ambos componentes siguen una misma dirección; dicho de otro modo, un adecuado diseño organizacional permite alinear los planes estratégicos, tácticos, operativos y de contingencia hacia un desarrollo eficiente del personal, en relación con una adecuada capacitación.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Existe relación positiva y significativa entre fomentar la ética y la cultura y capacitación del personal administrativo en la MDC

Tabla 11 *Correlación entre el fomento de la ética y la cultura y la capacitación*

			Ética y Cultura	Capacitación
Rho de Spearman	Ética y Cultura	Coeficiente de correlación	1.000	,538**
n		Sig. (bilateral)		0.000
		N	98	98
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,538**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	98	98

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

Respecto al Tabla 11, se demuestra la existencia de una correlación positiva media entre fomento a la ética y la cultura y capacitación; estableciéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.538 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.000$). Instituyéndose de esta manera que ambos componentes siguen una misma dirección; dicho de otro modo, una mayor incidencia en fomentar la ética y la cultura, conlleva a capacitarse y capacitar al personal de manera continua, a fin de que esta pueda desarrollar sus labores con eficiencia, competencia y responsabilidad.

4.2. Discusión

Al analizar las variables en estudio se desarrolló la siguiente discusión:

Con respecto al objetivo general; determinar la relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024.

Respecto a liderazgo estratégico, se determinó que este estaba entre medio y alto de 64.3%. Así lo establecieron 63 trabajadores encuestados quienes afirmaron que esto

es producto de una incorrecta visión holística, un adecuado diseño organizacional. En cuanto a la variable capacitación del personal administrativo esta obtuvo una repercusión entre lo medio y alto del 66.3%, así lo indicaron los 65 trabajadores encuestados. Por otro lado, el producto de la relación entre los componentes liderazgo estratégico y capacitación arrojó un valor Rho de Spearman de 0.618 en un nivel de significancia menor al 1%, demostrando así que existe una correspondencia positiva media y significativa, lo que confirma que existe una relación entre ambas variables, Es decir, a mayor presencia de liderazgo estratégico, se observa un mayor nivel de capacitación del personal administrativo.

Los datos mencionados con anterioridad permiten conocer el grado de relación medio y alto que presentan las variables. Esta investigación ofrece evidencia clara para la toma de decisiones estratégicos dentro de la MDC. Al demostrar que el liderazgo estratégico y la capacitación están relacionados, se propone invertir en programas de formación y desarrollo del liderazgo, lo cual podría generar mejoras significativas en la eficiencia organizacional. Además, la identificación de debilidades como la visión holística, permite orientar planes de mejora más enfocados y sostenibles. En conjunto, estos hallazgos pueden ayudar a fortalecer la gestión pública y optimizar los servicios ofrecidos a la ciudadanía Corraleña.

Este resultado se corrobora con Negreiros (2021), quien determinó la existencia de una correlación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral siendo en grado de correlación positiva fuerte Rho de Spearman 0.88, ello implica que las directrices estratégicas impactan positivamente en el compromiso y la disposición de los colaboradores, se inspira a los miembros a trabajar en equipo generando un entorno propio para el crecimiento y la eficiencia laboral. Por su parte, Riquelme et al. (2020), refiere que se avanza en comprender que el liderazgo constituye una herramienta que permite la solución de problemas perversos. Dada la complejidad e incertidumbre de las organizaciones en entornos dinámicos y competitivos, este también busca hacer frente los desafíos intrínsecos, que, en cierta parte, condicionan su efectividad a causa de un sistema organizacional deficiente

En cuanto al objetivo específico 1: Analizar la relación entre una visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC.

En lo concerniente al componente visión holística, esta obtuvo un efecto entre medio y alto del 61.2%, así lo expresaron los 60 trabajadores encuestados. Por otro lado, el producto de la correspondencia entre los componentes visión holística y capacitación reflejó un valor de Rho de Spearman de 0.388 en un grado de significancia menor al 1%, el cual evidencia una relación positiva débil. Esto quiere decir que a pesar de que el vínculo no es fuerte, existe una relación entre ambos.

Los datos obtenidos permiten afirmar que si se prueba una relación entre las variables. El aporte de esta investigación a la MDC radica en evidenciar que el desarrollo de una visión holística tiene incidencia, aunque moderada, en la capacitación del personal. Esto permite a la gestión municipal identificar oportunidades de mejora en cuanto a una mayor integración de las áreas, claridad en los objetivos institucionales y una perspectiva sistemática, lo cual puede fortalecer la toma de decisiones y potenciar las competencias del personal administrativo. Así, se contribuye al fortalecimiento de una gestión más estratégica, coherente y orientada al logro de resultados.

Resultado que en cierto modo se corrobora con los autores Da Costa, Páez, Sánchez, Gondin & Rodríguez, (2014) los procesos grupales, como la cohesión grupal, la comunicación fluida, la orientación y evaluación de la creatividad y, con menor impacto, la claridad de metas o visión y orientación a la calidad. Esto sugiere que cambios en roles y procesos grupales, así como organizacionales, pueden ser más eficaces que cambios en el liderazgo y clima Flores et al. (2021) al concluir que los procesos estratégicos de la calidad de gestión tienen implicancia significativa y directa en la capacitación profesional, al establecer estadísticamente que el 73% de los encuestados confirmaron su correspondencia positiva. Además, Dess et al. (2011) señala que la comprensión holística necesita de la capacidad de investigar el entorno, tener una visión de lo que podría ser la organización en el futuro, solucionar problemas, adoptar un enfoque dinámico, así como crear opciones estratégicas viables.

Con respecto al objetivo específico 2: Explicar relación entre diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC.

Respecto al diseño de la organización el impacto entre medio y alto fue de 65.3%, así lo indicaron los 64 trabajadores encuestados al afirmar que en un determinado momento se aplicó un plan estratégico, táctico, operativo y de contingencia. Por otro lado, el producto de la correlación entre los componentes diseño organizacional y capacitación arrojó un valor Rho de Spearman de 0.570 en un grado significativo menor al 1%, demostrando que a mejores prácticas de diseño organizacional corresponde una mayor efectividad en la capacitación.

Los datos obtenidos permiten afirmar que si se prueba una relación entre las variables. El aporte de esta investigación es de evidenciar que un diseño organizacional estructurado basado en planes estratégicos, tácticos, operativos y de contingencia tiene relación directa en el fortalecimiento de la capacitación del personal. Esto brinda a la MDC una base empírica para mejorar sus procesos internos, promoviendo estructuras más eficientes que potencien el desarrollo de competencias en sus trabajadores y, por ende, mejoren el desempeño institucional.

Resultado que en cierto modo se corrobora con Vargas, (2022) en su investigación sobre liderazgo concluye que se han encontrado las evidencias suficientes para afirmar que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control, no se dan dentro de la Municipalidad Distrital de Aramango, ya que el 95.0% de trabajadores responden en un nivel regular, mientras que el 5.0% responde a un nivel óptimo.

Entre los resultados hallados en la investigación realizada en la municipalidad de Corrales y las conclusiones de Vargas, (2022). Se expone que toda estrategia debe tener un soporte organizacional, siendo necesario establecer un diseño y estructura organizacional que permita desarrollar las actividades para alcanzar los objetivos institucionales.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar relación entre fomentar la ética en la cultura y capacitación del personal administrativo de la MDC.

Para la dimensión fomentar la ética y cultura la consecuencia entre medio y alto fue de 66.4%, así lo expresaron los 65 trabajadores encuestados quienes abogaron que en cierto momento se implementó la práctica continua de credos corporativos, códigos de conducta y una política de patrones de comportamiento. Por otro lado, el producto de la correspondencia entre los componentes fomento de la ética y la cultura y capacitación arrojó un valor Rho de Spearman de 0.538 en un grado significativo menor al 1%, explicando de esta manera una asociación positiva media, lo que indica que el fortalecimiento de la ética y la cultura institucional se asocia directamente con una mejora en los procesos de capacitación.

Los datos obtenidos permiten afirmar que si se prueba una relación entre las variables. El aporte de esta investigación para la MDC es mostrar que promover activamente una cultura ética a través de credos corporativos, códigos de conducta y políticas claras de comportamiento tiene un impacto positivos en la capacitación del personal. Este hallazgo permite orientar acciones institucionales con base para el desarrollo profesional como base para el desarrollo profesional y la mejora del desempeño general de los trabajadores.

Esto en cierto modo se corrobora con Vásconez et al., (2019) al concluir que la cultura organizacional si incidió significativamente en el desempeño laboral, encontrándose un grado de mayor repercusión en la perspectiva burocrática. Asimismo, Dess et al. (2011) señala que la cultura organizacional actúa como un medio eficaz de vigilancia donde se rescatan los cargos de cambio, sustento y desarrollo de la misma. En contraposición sostiene que los líderes pueden concebir un efecto nocivo de la cultura y la ética, al actuar de manera ilegal y contraria a las normas comerciales y jurídicas.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva media y significativa entre la variable liderazgo estratégico y capacitación, cuya determinación fue establecida a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman al reflejar un valor de 0.618 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.000$) indicando las mejoras en el liderazgo estratégico están directamente asociada con un incremento en la capacitación. Sin embargo, un buen liderazgo estratégico implica que su personal para desarrollarse eficientemente debe capacitarse.
2. Existe correlación positiva débil y significativa entre la visión holística y capacitación, cuya determinación fue establecida por el coeficiente de correlación Rho de Spearman al arrojar un valor de 0.388 en un grado de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto indica que, aunque la relación no es fuerte, una mejor visión holística se asocia con un mayor desarrollo de habilidades a través de la capacitación, sugiriendo que ambas variables tienden a avanzar en la misma dirección.
3. Existe correlación positiva directa de media y significativa entre diseño organizacional y capacitación, cuya determinación fue establecida por el coeficiente de correlación Rho de Spearman al arrojar un valor de 0.570 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.000$) revelándonos que existe un conveniente diseño organizacional que permite alinear los planes estratégicos, tácticos, operativos y de contingencia hacia un desarrollo alto del personal, al capacitarse.
4. Existe correlación positiva media y significativa entre fomento de la ética y la cultura y capacitación, cuya determinación fue establecida por el coeficiente de correlación Rho de Spearman al arrojar un valor de 0.538 en un grado significativo menor al 1% ($p < 0.000$). Nos deja apreciar la existencia de una mayor incidencia al fomentar la ética y la cultura, conlleva a capacitarse y capacitar al personal de manera continua a fin de que este pueda desplegar sus labores con eficiencia, competencia y responsabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. La gerencia de la Municipalidad Distrital de Corrales debe seguir implementando el liderazgo estratégico mediante las capacitaciones a su personal administrativo para incrementar la productividad laboral tanto de personal como de la institución y así poder brindar una mejor atención a la población Corralense.
2. Es fundamental que la máxima autoridad administrativa de la MDC fortalezca la visión holística en los colaboradores mediante estrategias formativas integrales, ya que su desarrollo, aunque con una relación débil, tiene relación positivamente en la eficacia de la capacitación. Esto permitirá potenciar el aprendizaje y la aplicación de habilidades de manera más efectiva en la MDC.
3. Es conveniente que la máxima autoridad administrativa de la MDC, defina sus objetivos, diseñe su estructura, asigne sus recursos y a sus colaboradores prepararlos para el mejor desempeño de sus funciones. Así mismo crear un sistema de seguimiento con el objetivo de que la municipalidad pueda brindar un servicio eficiente y efectiva.
4. Es necesario que las autoridades municipales formulen estrategias que intenten fortalecer la relación interna de los colaboradores, a fin de lograr un mayor dinamismo en las acciones competentes de su área, y el reconocimiento del liderazgo impartido. Se sugiere que realizar reuniones de integración entre áreas, en donde se escuchen propuestas, se compartan logros, se reconozcan públicamente los aportes del personal. Al aplicar esta práctica, se fortalece el sentido de pertenencia, mejora la comunicación interna y se genera un ambiente de colaboración que potencia el respeto hacia los líderes y el compromiso con los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asana, E. (2022). Diferencias entre metas y objetivos: una guía para gestores de proyectos. Asana.
<https://asana.com/es/resources/goal-vs-objective>
- Bafico, H. A., Quiroga, E., y Salvatierra, J. M. (2015). Modelos de comportamiento como marco de análisis del objetivo empresario. *Ciencias Administrativas Revista Digital*, 3(6), 2314–3738.
<https://www.redalyc.org/pdf/5116/511651382007.pdf>
- Balladares Zapata, K. I. (2023). Comunicación organizacional en el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú, 2022. Universidad Nacional de Tumbes.
- Bazán Terbullino, F. N., y Baquerizo Villanueva, J. C. (2018). Liderazgo estratégico y clima institucional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huertas – Jauja 2018 [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32699/bazan_tf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltran Pinto, L., y Contreras Rodríguez, A. M. (2018). Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos (J. L. Barboza (ed.); Editorial). Corporación Universitaria del Caribe - Cecar.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21892/9789588557663>
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la Investigación (O. Fernández Palma (ed.); Tercera Ed).
- Bravo Muñoz, M. A., y Franco León, L. del C. (2018). El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017. [Universidad Técnica Particular de Loja].
<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>
- Bú Alba, B. (2022). Diseño organizacional: La búsqueda del éxito. *Revista Científica Sociedad & Tecnología*, 5(1), 57–72. <https://doi.org/0.51247/st.v5i1.189>
- Camarillo Ortiz, M. (2018). La capacitación del personal bibliotecario administrativo de la UNAM: hacia un modelo de enseñanza [Universidad Nacional Autónoma de México].
<http://132.248.9.195/ptd2018/mayo/0773940/Index.html>

- Carrasco Díaz, S. (2013). Metodología de la Investigación Científica. Pautas Metodológicas para Elaborar y Diseñar el Proyecto de Investigación (S. M. Editorial (ed.); 6ta Reimpr). informes@editorialsanmarcos.com
- Carlos Eusebio Mar Orozco, Barbosa Moreno, & Molar Orozco, J. F. (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. Grupo Editorial Patria.
- Carrillo Benites, M. A. (2022). Comunicación organizacional y liderazgo efectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. [Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63965>
- Castaño Montoya, M. C. (2009). Del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional. Escuela de Ciencias Estratégicas, 3(6), 219–233.
 file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-delaprendizajeIndividualalAprendizajeOrganizaciona-3175777.pdf
- Centeno, E. (2023). ¿Cómo llevar el liderazgo de la esfera privada a la pública? Vinatea y Toyama. <https://www.vinateatoyama.com/como-llevar-el-liderazgo-de-la-esfera-privada-a-la-publica/>
- Cevallos Benavides, D. E., y Domínguez Moriel, K. V. (2022). Liderazgo distribuido en la gestión administrativa, pedagógica y curricular. [Universidad Tecnológica Indoamericana].
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5003>
- Chiavenato, I. (2017). PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones (Tercera Ed). McGraw-Hill / Interamericana Editores,S.A de c.v.
<https://www.remex-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chiavenato, I. (2019a). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (Decima Edi). Mcgraw-hill / Interamericana Editores,S.A de c.v.
 file:///C:/Users/PC/Downloads/2019_Chiavenato_Administración_de_Re cursos_Humanos_El_Capital_Humano.pdf
- Chiavenato, I. (2019b). Introducción a la Teoría General de la Administración (H. Serrano & M. Chueco (eds.); Décima Edi). Mcgraw-Hill / Interamericana Editores,S.A de C.V.
 file:///D:/documentos/Downloads/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-

9781456271824-1456271822_compress.pdf

Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2017). *Planeamiento Estratégico. Fundamento y Aplicaciones* (A. Pérez Franco (ed.); Tercera Ed). McGraw-hill / Interamericana Editores,S.A de c.v.

<https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la Investigación ¿para qué?. La producción de los datos y diseños.* (1ra. Edici). Editorial Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Methodologia_para_que.pdf

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., y Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 9(1), 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Dess, G., Lumpkin, T., y Eisner, A. (2011). *Administración Estratégica* (M. A. Toledo Castellanos (ed.); Quinta Edi). McGraw-hill / interamericana editores,s.a de c.v.

<https://es.scribd.com/document/517479897/GESTION-Administracion-Estrategica-Dess-Lumpkin-Eisner-2010>

Fernández Sedano, I., Ubillos Landa, S., Mercedes Zubieta, E., y Páez Rovira, D. (2004). *Cultura y Psicología Social*. In Pearson Educación (Ed.), *Psicología Social, Cultura y Educación* (p. 928). pearson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5082>

Flores Soto, C., Contreras Sevilla, J., y Cieza Samillán, C. (2021). *Calidad de Gestión Educativa y la Capacitación Profesional de los Oficiales Alumnos de La Maestría en Ciencias Militares de la Esge-Epg. [Escuela Superior de Guerra del Ejecito]*. <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/20.500.14141/249>

García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Garnica Estrada, E. (2021, September 24). *Experiencias de liderazgo en procesos de IDI en ingeniería. Mujeres En Ingeniería: Empoderamiento, Liderazgo y Compromiso* <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/1918/1575>

Goñi Cruz, F. F. (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el liderazgo*

- pedagógico en los directivos de tres instituciones educativas de Lambayeque. [Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0989c21f-99fa-4095-81af-fe5bd7d36c2e/content>
- González de Reparaz, M. (2023). Liderazgo estratégico en los cuerpos de bomberos [Universidad Rey Juan Carlos].
<https://hdl.handle.net/10115/24268>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., y Gully, S. M. (2017). Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones. (R. H. Rodríguez (ed.); Decimosegu). Cengage Learning Editores, S.A. De C.V.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25529w/comportamiento_organizacional.pdf
- Griffiths Spielman, J. (2020). Liderazgo estratégico en tiempos de crisis. athenalab.org.
<https://athenalab.org/wp-content/uploads/2020/01/Liderazgo-JGS-3.pdf>
- Hill, C., y Jones, G. R. (2011). Administración estratégica: Un enfoque integral (Novena Edición). Ediciones Cengage.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/dedf2b5fa50a2747a702bd8121c4f08e.pdf>
- Imaginario, A. (2019). Qué es la Cultura. Enciclopedia Significados.
<https://doi.org/https://www.significados.com/cultura/> Consultado: 2 de mayo de 2024, 09:17 pm.
- Jara Romero, I. F. (2021). Gestión del conocimiento y liderazgo estratégico del personal en el Centro de Salud Santa María- San Juan de Lurigancho 2021. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58573>
- Lavalle Sánchez, D. H. (2022). Estilos de liderazgo y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes 2022 Universidad Nacional de Tumbes.
https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64306/tesis_-_lavalle_sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lezama Torres, M. Á., Cruz Vásquez, M., y Pico González, B. (2016). El Liderazgo Estratégico Moderno y el Mejoramiento del Desempeño del Capital Humano. Competitividad Global, 9(1), 226–241.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/15>
- López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencias: Un análisis de

- fuentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311–322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Lussier, R. N., y Achua, C. F. (2016). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (R. Valenzuela Mingoya (ed.); 6ta. Edici). Cengage Learning Editores, S.A. De C.V. <http://latinoamerica.cengage.com>
- Manosalvas Vaca, C. A., y Bermeo Heredia, D. P. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>
- Marín García, A., y Coll Morales, F. (2021). *Conocimiento*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Mejía Giraldo, A., y Montoya Serrano, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. (Universidad de San Buenaventura Cali (ed.); Primera E). Editorial Bonaventuriana. <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>
- Muñoz Zapata, C. C. (2021). *Aproximación Teórica para una Propuesta de Liderazgo al Grupo de Neurociencias de Antioquia*. Universidad de Medellín. https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6608/T_MA_488.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olórtegui Sáenz, A. L. (2018). *El liderazgo estratégico directoral y la resolución de conflictos en la Organización Ares de Comas – Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fe426e6-098d-4738-b1c2-df679245bf67/content>
- Oteiza, E. (2023). *Cómo establecer el rumbo de la innovación*. Ignite - Innovación Consulting. <https://ignite-latinamerica.com/para-que-innovar/>
- Ramón Aburto, R. C. (2021). *El Liderazgo Estratégico Directoral y el Clima Laboral en la Institución Educativa Nro. 2073 José Olaya Balandra de San Martín de Porres – Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5595>
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (G. Eumed.net (ed.); Primera Ed). Servicios Económicos Intercontinentales

S.L.

- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (P. M. Guerrero Rosas (ed.); Decimoterc). Pearson.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, G. A. R., Hernández, L., & Triana, N. V. (2019). Validación de un cuestionario para evaluar valores personales y sociales en jóvenes deportistas. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (36), 152-158.
- Saldarriaga Ortiz, L. G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021* [Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2638>
- Sallenave, J.-P. (2016). *Gerencia y Planeación Estratégica*. (20ava Edic). Editorial Norma S.A.
- Santos Gutiérrez, E. D., Geraldo Campos, L. A., y Tito Huamani, P. L. (2022). *Metodología y Herramientas de Investigación Científica* (A. Carvalho de Oliveira (ed.); Primera Ed). Editora Atena.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003>
- Serrano Polo, O. R., Carriel Román, A. del P., & Sánchez Barreto, X. del R. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Del Instituto Tecnológico Superior Jubones*, 4(1), 12.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/366>
- Soledispa-Rodríguez, X. E., Zea-Barahona, C. A., y Santistevan-Villacreses, K. L. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Polo Del Conocimiento*, 5(9), 371–381. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1695>
- Tintaya Condori, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal. *Pluralidad En La Ciencia Con Enfoque Psicológico*, 16(1), 75–86.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n16/n16_a05.pdf
- Tito Huamani, P. L. (2013). Rotación y Ausentismo Laboral en el Parque Industrila de Villa El Salvador. *Rev. de Investigación de La Fac. de Ciencias Administrativas*, 16(31), 81–98.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8770>
- Urrego, L. (2020). *Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la*

responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 27–39.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>

Vasquez Villalobos, C. R. (2023). Programa de capacitación para desarrollar liderazgo pedagógico en los directivos de tres instituciones educativas de Lambayeque Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0989c21f-99fa-4095-81af-fe5bd7d36c2e/content>

Vila del Prado, R. (1994). El credo de las empresas: una aproximación a la administración del significado. *Aportes de La Comunicación y La Cultura*. [file:///C:/Users/PC/Downloads/1+El credo+de+las+empresas.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/1+El+credo+de+las+empresas.pdf)

Yamile, D. (2022). *La importancia de los valores en nuestra sociedad*. *Revista Hacia La Luz*.

<https://uphacialaluz.com/2022/08/23/la-importancia-de-los-valores-en-nuestra-sociedad/>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Titulo Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la MDC, Región Tumbes, 2024 ?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existe relación entre una visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC? 2. ¿Existe relación entre diseño de la organización y capacitación del personal administrativo en la MDC? 3. ¿ Existe relación entre fomentar la ética en la cultura y capacitación del personal administrativo de la MDC? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024.</p> <p>Objetivo Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la relación entre una visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC. 1. Explicar relación entre diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC. 2. Determinar relación entre fomentar la ética en la cultura y capacitación del personal administrativo de la MDC. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación positiva y significativa entre la visión holística y capacitación del personal administrativo en la MDC. 2. Existe relación positiva y significativa entre el diseño de la organización y capacitación del personal administrativo de la MDC. 3. Existe relación positiva y significativa entre fomentar la ética y la cultura y capacitación del personal administrativo en la MDC. 	<p>Variable 1. Liderazgo Estratégico</p> <p>Variable 2. Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión holística ▪ Diseñar la organización ▪ Fomentar la ética y la cultura ▪ Insumo ▪ Proceso ▪ Producto ▪ Retroalimentación 	<p>Tipos de investigación: Descriptiva</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: Personal administrativo de la MDC</p> <p>Muestra: 98 trabajadores administrativos de la MDC</p> <p>Técnicas: Encuesta y cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Titulo Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumento y escala de medición
Vari able 1: Lider azgo Estr atégi co	El proceso de alinear personas, sistemas y recursos para lograr la visión de la organización, mientras permite lograr una necesaria cultura adaptativa e innovativa, para obtener una ventaja en un medio ambiente altamente competitivo. (Griffiths Spielman, 2020, p.3)	Es el proceso de alineamiento de sistemas y recursos que realiza la municipalidad distrital de corrales, a fin de lograr una visión que le permita establecer un rumbo determinado, planear la organización y el fomentar la ética y la cultura; dando paso a la innovación y la transparencia hacia lo nuevo.	▪ Visión holística	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Misión y visión ▪ Objetivos estratégicos ▪ Valores y cultura ▪ Clima organizacional 	1,2,3,4,5	Cuestionario Escala de Likert Ordinal
			▪ Diseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formalización ▪ Especialización ▪ Jerarquía ▪ Tamaño ▪ Objetivos y estrategias 	6,7,8,9,10,11	
			▪ Fomentar la ética y la cultura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelos de conducta ▪ Credos corporativos y códigos de conducta ▪ Premios y evaluaciones ▪ Políticas y procedimientos 	12,13,14,15	
			▪ Insumo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis organizacional ▪ Análisis del recurso humano ▪ Análisis de operaciones y tareas 	1,2,3,4	
Vari able 2: Cap acit ació n del RR. HH.	La capacitación es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. Entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos, actitudes frente aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2019a,p.331)	La capacitación del personal de la municipalidad distrital de corrales es el proceso de formación social más importante dado que incluye componentes como insumo, producto, proceso y retroalimentación con el fin de cubrir las necesidades cognitivas que le permitan desarrollar sus capacidades y potencialidades creativas del personal, en beneficio de la institución.	▪ Procesos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñanza ▪ Aprendizaje individual ▪ Programa de capacitación 	5, 6, 7,8	Cuestionario Escala de Likert Ordinal
			▪ Producto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento adquirido ▪ Competencias ▪ Eficacia organizacional ▪ habilidades 	9,10,11,12	
			▪ Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A nivel organizacional ▪ A nivel de recursos humanos ▪ A nivel de tareas y operaciones 	13,14,15	

Anexo 3: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 10 abril 2024.

Carta N° 10 - 2024/ALEI

Señor: Tec. Jorge Alberto Ordóñez Infante

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales - Tumbes

Asunto: Solicito Autorización para Ejecución de Tesis.




Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título profesional de Licenciado en Administración, ha presentado un proyecto de tesis: "El liderazgo estratégico y su implicancia en la capacitación del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024", para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores, funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); Asimismo se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: Comunicación asertiva y responsabilidad social corporativa.


En tal sentido Señor Alcalde, solicito la debida autorización, para obtener la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.

Concedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,


Bach. Yearline Samanta Yovera Saldarriaga
DNI N° 75139570
Tesiista

Anexo 4: Aceptación a la autorización de ejecución de tesis


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
CREADA EL 10 DE JUNIO DE 1971
D.C. N° 207880048
B. San Pedro 40460 - Corrales
TUMBES (PERU) - Teléfono: 0203 421111

Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CORRALES, 11 DE ABRIL DEL 2024

Carta N° 006-2024/MDC-URR.HH

Bach. Yearline Samanta Yovera Saldarriaga
Tesisista

Asunto : PEA del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales y Autorización de aplicación de encuesta.

De mi consideración:


Después de revisar su documento donde solicita se le facilite la PEA del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, se le detalla:

Funcionarios	1
Directivos	5
Profesionales	19
Técnicos	17
Auxiliares	58

Asimismo, se le autoriza aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Corrales, con la finalidad de que culmine su Proyecto de Tesis sobre "El liderazgo estratégico y su implicancia en la capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024".

Sin otra particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,


C.C. MDC-URR.HH
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
TUMBES (PERU)

Cc:
Archivo

B. San Pedro 40460 - Corrales - Tumbes | Email: municipalidad_corrales_2011@hotmail.com

Anexo 5: Cuestionario de la variable liderazgo estratégico

1. Presentación:

El presente cuestionario ha sido desarrollado con el objetivo de recopilar información que contribuya al estudio “Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024”. De esta manera, hacemos de vuestro conocimiento que, respecto al cuestionario, es totalmente confidencial y se utilizará exclusivamente para el presente estudio.

2. Instrucciones:

A continuación, se trabajará con 15 preguntas. Es fundamental que su respuesta sea sincera. Marque con una “X” todas las preguntas. También deberá tener en cuenta el significado de cada número de acuerdo a lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TD): 1

En desacuerdo (ED): 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I): 3

De acuerdo (DA): 4

Totalmente de acuerdo (TA): 5

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO ESTRATÉGICO						
DIMENSIÓN: VISIÓN HOLÍSTICA						
1	La misión y visión de la municipalidad orientan su desempeño a futuro.					
2	La institución cumple con sus objetivos establecidos en el corto y mediano plazo.					
3	El proceso de planificación en la institución le permite cumplir con las metas establecidas.					
4	Por lo regular la municipalidad posee una visión holística para beneficio del pueblo.					
5	Considera usted que en el gobierno local se practica un adecuado clima organizacional.					
DIMENSIÓN: DISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						
6	La importancia de toda estructura organizacional es la formalización que la sustenta.					
7	Considera usted que la especialización del personal es acorde a cada diseño organizacional					
8	En toda estructura organizacional vertical debe primar la jerarquía como principio de autoridad.					
9	Cree usted prudente que el tamaño constituye un factor preponderante en toda estructura organizacional					
10	El diseño de toda organización tiene relación con los objetivos que esta persigue.					
11	La municipalidad distrital de Corrales, cumple con los objetivos y estrategias planteadas.					
DIMENSIÓN: FOMENTAR LA ÉTICA Y LA CULTURA						
12	La implementación de ciertos modelos de conducta fomenta en la municipalidad la ética y la cultura.					
13	La práctica continúa de credos corporativos y códigos de conducta permiten que la municipalidad fomente la ética y la cultura.					
14	En la municipalidad distrital de Corrales se fomenta un sistema de premios y evaluaciones al personal.					
15	La municipalidad maneja patrones regulares e identificables que guían el comportamiento del personal de acuerdo a una política o procedimiento establecido.					

Anexo 6: Cuestionario de la variable capacitación

1. Presentación:

El presente cuestionario ha sido desarrollado con el objetivo de recopilar información que contribuya al estudio “Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2024”. De esta manera, hacemos de vuestro conocimiento que, respecto al cuestionario, es totalmente confidencial y se utilizará exclusivamente para el presente estudio.

Instrucciones:

A continuación, se trabajará con 15 preguntas. Es fundamental que su respuesta sea sincera. Marque con una “X” todas las preguntas. También deberá tener en cuenta el significado de cada número de acuerdo a lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TD): 1

En desacuerdo (ED): 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I): 3

De acuerdo (DA): 4

Totalmente de acuerdo (TA): 5

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
VARIABLE DEPENDIENTE: CAPACITACIÓN						
DIMENSIÓN: INSUMO						
1	Es el diagnostico organizacional de la municipalidad el que determina la necesidad de capacitar al personal a fin de que este pueda ejercer sus funciones adecuadamente.					
2	Considera usted que el recurso humano con el que cuenta la municipalidad de Corrales necesita ser capacitado.					
3	Por lo regular, en la municipalidad distrital de Corrales se cumplen las operaciones y tareas encomendadas al personal.					
4	Como un insumo, la capacitación del personal en la municipalidad fortalece su accionar.					
DIMENSIÓN: PROCESO						
5	La enseñanza es un proceso de transmisión de experiencias que de manera regular se practica en el municipio de Corrales.					
6	El aprendizaje individual es un proceso de observación que implica cambios de esquemas e interpretación de acciones mentales.					
7	Un plan o programa de capacitación entre otros, se centra en atender una necesidad específica y definir su objetivo a través de módulos y métodos adecuados.					
8	Los procesos de enseñanza-aprendizaje son buenos, a tal punto que permiten que toda organización impulse programas de capacitación del personal.					
DIMENSIÓN: PRODUCTO						
9	Considera usted, que el producto del conocimiento adquirido, le trae beneficios personales.					
10	Se considera competente en las funciones que le han sido asignadas en su puesto de trabajo.					
11	El producto de contar con un personal competente le brinda eficacia y eficiencia a la institución municipal.					
12	Las buenas aptitudes y habilidades que desarrolla el personal les permite cumplir con sus funciones específicas.					
DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN						
13	Considera usted que a nivel institucional existe un adecuado clima laboral, en donde se refleja una adecuada relación del personal.					
14	Respecto al nivel de los recursos humanos, se ha evidenciado una mejora en la eficiencia de los empleados y una disminución de la rotación del personal.					
15	Se puede afirmar que a nivel de tareas y operaciones en la municipalidad se ha optimizado la calidad de los servicios y se ha incrementado la productividad					

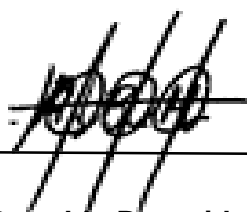
Anexo 7: Certificación

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Escuela de Administración, del departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: **“Relación entre liderazgo estratégico y capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, 2023”**, presentado por la Bach. Bach.**Yovera Saldarriaga Yearline Samanta**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 31 de julio del 2024



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
Código ORCID: 0000-0002-3017-7945
Asesor del Proyecto de Tesis

Anexo 8: Análisis de fiabilidad de liderazgo

MATRIZ DE ITEMS: Encuesta de Liderazgo

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
		Preguntas																		
Sujetos		a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	Total			
1		4	2	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	47			
2		5	4	5	3	5	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	51			
3		5	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	56			
4		5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	59			
5		4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	52			
6		4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	57			
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56			
8		5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65			
9		5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	2	59			
10		4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	59			
11		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	54			
12		4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	53			
13		5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	57			
14		4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	50			
15		4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	50			
x̄		4.40	4	4.133	3.667	3.867	4.267	4.267	3.867	3.733	4.067	3.933	2.733	2.933	2.6	2.533		x̄	55.000	
σ²		0.257	0.571	0.838	0.667	1.267	0.21	0.352	0.838	0.21	0.638	0.352	0.352	0.495	0.543	0.552	8.142	S_t	21.571	
σ		0.507	0.756	0.915	0.817	1.126	0.458	0.593	0.915	0.458	0.799	0.593	0.593	0.704	0.737	0.743		σ	4.645	
Alfa de Cronbach				0.667				1.071				0.377				0.623				
Alfa de Cronbach		=		$(K/K-1) * (1 - (\sum S_i^2 / St^2))$																

Anexo 9: Análisis de fiabilidad de capacitación

MATRIZ DE ITEMS: Encuesta de Capacitación

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
		Preguntas															
Sujetos		a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	
1		4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	51
2		5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	3	2	57
3		4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	2	54
4		4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	54
5		4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	60
6		4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	58
7		4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	51
8		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	54
9		4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	53
10		4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	55
11		3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	49
12		4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	2	54
13		4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	59
14		5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	68
15		3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	55

\bar{X}	4.00	3.6	3.267	3.667	4.133	4.2	3.867	3.733	4.333	4.133	4.467	3.6	2.933	2.867	2.667		
σ^2	0.286	0.686	0.781	0.667	0.124	0.314	0.695	0.638	0.238	0.552	0.267	1.114	0.638	0.552	0.381	7.933	
σ	0.535	0.828	0.884	0.817	0.352	0.560	0.834	0.799	0.488	0.743	0.517	1.055	0.799	0.743	0.617		

\bar{X}	55.467
S_t	21.124
σ	4.596

Alfa de Cronbach	0.669			
		1.071	0.376	0.624

Alfa de Cronbach	= $(K/K-1) * (1 - (\sum S_i^2 / St^2))$
------------------	-----------------------------------------

Anexo 10: Valores de Rho Spearman

Valor	Significado
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Dess, et al. (2014)

Anexo 11: Evidencia del proceso de aplicación de encuestas






Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo