

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

Atena
Editora
Ano 2021

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

Atena
Editora

Ano 2021

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

iStock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angéli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará

Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Prof. Me. Marcos Roberto Gregolin – Agência de Desenvolvimento Regional do Extremo Oeste do Paraná
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembí Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Sullivan Pereira Dantas – Prefeitura Municipal de Fortaleza
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Universidade Estadual do Ceará
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional 3

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional 3 / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-234-7

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.347210907>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins (Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A Administração trata-se de um pragmático campo de estudos que tem passado por uma constante evolução dinâmica ao longo dos tempos, em especial nos últimos dois séculos, ao conciliar a faceta real da arte da prática, estratégica e operacional, com a faceta ideal do estado da arte em termos de modelos e marcos teórico-conceituais, propiciando assim um relevante terreno para refletir e instrumentalizar o desenvolvimento organizacional.

Assim como a história do pensamento administrativo se fundamenta na projeção de distintos modelos e discursos organizacionais reflexivos aos desafios e oportunidades de cada tempo, o presente livro se apresenta para discutir a realidade brasileira, portuguesa e peruana com base em um conjunto de estudos que valorizam os debates sobre comando e controle nas organizações públicas e privadas.

Este livro, “Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional 3”, tem o objetivo de discutir as organizações públicas e privadas em um contexto de complexidades, especificidades e trajetórias sócio-históricas próprias, por meio de um conjunto de capítulos que refletem de modo combinado alguns desafios e oportunidades da temporalidade atual.

A natureza exploratória, descritiva e explicativa dos capítulos do presente livro combina distintas abordagens quali-quantitativas, paradigmas teóricos e recortes metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários, os quais proporcionam uma imersão aprofundada em uma agenda eclética de estudos administrativos com base na realidade de organizações públicas e privadas.

Fruto de um trabalho coletivo, desenvolvido por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores ibero-americanos, este livro faz uma imersiva análise administrativa nos debates organizacionais sobre modelos e ferramentas de controle e comando com base na triangulação metodológica de revisões bibliográficas e estudos de caso.

O foco combinado sobre temas de comando e controle na Administração Pública e Privada possibilitou a construção de uma agenda plural de estudos fundamentada por discussões estratégicas de natureza humanística, permitindo assim a valorização de debates nos eixos de gestão de pessoas e qualidade de vida, os quais suscitam uma sincrônica voz do binômio Agente-Principal.

Recomendada para um conjunto diversificado de leitores, esta obra apresenta a realidade prática da administração em organizações públicas e privadas por meio de capítulos redigidos por meio de uma didática e fluída linguagem que valoriza a troca de experiências e o rigor teórico-conceitual e dos modelos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

PRESCRIÇÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS À LUZ DO ATUAL ENTENDIMENTO DA CGU

Fernanda Cláudia Araújo da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109071>

CAPÍTULO 2..... 9

GESTIÓN DE LAS FINANZAS MUNICIPALES PERUANAS: ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19, 2020

Teófilo Lauracio Ticona

Jarol Teófilo Ramos Rojas

José Luis Morales Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109072>

CAPÍTULO 3..... 20

MODELAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L. 276, Y D.L. 1057 EN LOS GOBIERNOS LOCALES DEL PERÚ

José Luis Morales Rocha

Mario Aurelio Coyla Zela

Nakaday Irazema Vargas Torres

Genciana Serruto Medina

Jarol Teófilo Ramos Rojas

Teófilo Lauracio Ticona

Solime Olga Carrión Fredes

Erika Blanca Medina Pinto

Roberto Tito Condori Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109073>

CAPÍTULO 4..... 36

A SOCIEDADE DA FALTA DE EMPATIA: A CARACTERIZAÇÃO DO BULLYING NAS DECISÕES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS

Evânia de Lourdes Mariano de Paula

Martius Vicente Rodriguez y Rodriguez

Semíramis Oliveira Correa

Simone Cristina Lemos

Fábio Luiz Teixeira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109074>







CAPÍTULO 5..... 47

AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UM ÓRGÃO PÚBLICO

Lígia Maria Heinzmann

Benile Isidor

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109075>

CAPÍTULO 6	62
FATORES RELACIONADOS AO DESEMPENHO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	
Aline Fonseca Mota	
Doraliza Auxiliadora Abranches Monteiro	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109076	
CAPÍTULO 7	79
LIDERANÇA COMO ELEMENTO DE QUALIFICAÇÃO E PARTICIPAÇÃO INOVADORA EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR	
Sued Santos Rocha de Souza	
Flávio de São Pedro Filho	
Maria José Aguilár Madeira Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109077	
CAPÍTULO 8	96
OS DÉFICITS DAS POLÍTICAS CRIMINAIS: MITIGAÇÃO DA CRIMINALIDADE NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ-AP	
Luiz Tobias Rodrigues Mendonça	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109078	
CAPÍTULO 9	112
O CONFORTO E A SEGURANÇA NO TRANSPORTE COLETIVO: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES ESSENCIAIS PARA A MANUTENÇÃO DO FUNCIONAMENTO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO	
Eduardo Breowicz Slonski	
Luis André Wernecke Fumagalli	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109079	
CAPÍTULO 10	131
A GESTÃO DA QUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM MODELO HÍBRIDO	
Ivo Domingues	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090710	
CAPÍTULO 11	144
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO DA FACULDADE VIDAL DE ENSINO SUPERIOR	
Antônio Marcos de Oliveira	
Lucivan Willians Diógenes Saldanha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090711	
CAPÍTULO 12	156
O PAPEL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA	
Taciana Maria Lemes de Luccas	

Ieda Pelógia Martins Damian

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090712>

CAPÍTULO 13..... 175

O TRABALHO REMOTO SOB A PERCEÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO DE CASO EM UM AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Iallison Araujo de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090713>

CAPÍTULO 14..... 186

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO PARA MENSURAR A RELAÇÃO ENTRE PERCEÇÃO DE VALOR E RETENÇÃO EM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Camila Moreira Almeida de Miranda

Larissa Namie Sakamoto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090714>

CAPÍTULO 15..... 203

A GESTÃO DE TALENTOS E A SUA RELEVÂNCIA NA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL - UM ESTUDO QUALITATIVO

Manuel Joaquim de Sousa Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090715>

CAPÍTULO 16..... 214

A IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tais Fabiane Mendes Nascimento

Romeu Espindola Lefundes

Claudio da Silva Almeida

Bruno Meira Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090716>

CAPÍTULO 17..... 221

ANÁLISE DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO RIO GRANDE DO SUL

Diênifer Leticia Rubenich da Silva

Geovana Freitas Krammes

Gislaine Pinheiro Bittencourt

Igor Mateus Broc

Marcos Luis Cé

Naira Elizabete Barbacovi

Tauana Bianchetti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090717>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 235

ÍNDICE REMISSIVO..... 236

CAPÍTULO 3

MODELAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L. 276, Y D.L. 1057 EN LOS GOBIERNOS LOCALES DEL PERÚ

Data de aceite: 01/07/2021

Data de submissão: 10/06/2021

José Luis Morales Rocha

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5080-1701>

Mario Aurelio Coyla Zela

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1452-8220>

Nakaday Irazema Vargas Torres

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-7194-4311>

Genciana Serruto Medina

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0003-4194-0552>

Jarol Teófilo Ramos Rojas

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-9308-6469>

Teófilo Lauracio Ticona

Universidad José Carlos Mariátegui
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-8095-6031>

Solime Olga Carrión Fredes

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-0826-3011>

Erika Blanca Medina Pinto

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0003-4716-5649>

Roberto Tito Condori Pérez

Universidad Nacional de Moquegua
Moquegua, Perú
<https://orcid.org/0000-0001-6708-1675>

RESUMEN: La investigación parte de la necesidad de conocer una metodología para determinar los requerimientos de necesidades de capacitación para la programación e implementación en todas las municipalidades del Perú, que bien podrían ser asumidos por la Escuela Nacional de Administración Pública u otra entidad del Estado a fin de cubrir dicha brecha, y poder promover la eficiencia y eficacia en las municipalidades del Perú. El objetivo general es determinar mediante modelos estadísticos y precisar el requerimiento de programas o cursos de capacitación para los trabajadores de las municipalidades del Perú pertenecientes a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276 y 1057. La investigación pretende lograr una aproximación estadística mediante el tipo de investigación correlacional, tomando como referencia los Indicadores de Gestión Municipal 2019, referidos al personal de 1797 (95,9%) municipalidades que requieren capacitación para fortalecer las capacidades del personal en materias de su competencia de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tipo de municipalidad que requieren capacitación para el

personal, se encuentran 189 (96,4%) municipalidades provinciales y 1608 (95,8%) distritales. Los resultados del modelamiento estadístico evidencian que las municipalidades ubican sus necesidades de capacitación en el siguiente orden de prioridad: Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la atención al ciudadano, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, Catastro Urbano y Rural y en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género. En los tres modelamientos estadísticos se puede apreciar que existen correlaciones significativas y se muestran mediante coeficientes de determinación, los cuales indican que el requerimiento de necesidades de capacitación en las municipalidades tiene incidencia en la población de trabajadores de las municipalidades a nivel general en 78.6%, a nivel del D.L. 276 en 78.1%, y a nivel del D.L. 1057 en 78.6%.

PALABRAS CLAVE: Modelamiento estadístico, toma de decisiones, necesidades de capacitación, personal, municipalidad.

STATISTICAL MODELING FOR DECISION-MAKING ON THE REQUIREMENTS OF TRAINING NEEDS FOR THE PERSONNEL OF THE D.L. 276, AND D.L. 1057 IN THE LOCAL GOVERNMENTS OF PERU

ABSTRACT: The research is based on the need to know a methodology to determine the requirements of training needs for programming and implementation in all municipalities of Peru, which could well be assumed by the National School of Public Administration or another State entity in order to fill this gap, and be able to promote efficiency and effectiveness in the municipalities of Peru. The general objective is to determine through statistical models and specify the requirement of training programs or courses for workers in the municipalities of Peru belonging to the labor regimes of Legislative Decrees 276 and 1057. The research aims to achieve a statistical approximation through the type of correlational research, taking as a reference the 2019 Municipal Management Indicators, referring to the personnel of 1,797 (95.9%) municipalities that require training to strengthen the capacities of the personnel in matters of their competence according to the Organic Law of Municipalities. By type of municipality that require training for personnel, there are 189 (96.4%) provincial municipalities and 1608 (95.8%) district municipalities. The results of the statistical modeling show that the municipalities place their training needs in the following order of priority: Household Targeting System, Management of Standards to improve citizen service, Territorial Conditioning and Urban Development, Financial Risk Management Strategy of Disasters, Urban and Rural Cadastre and Institutional Strategic Planning with a Gender Approach. In the three statistical models it can be seen that there are significant correlations and they are shown by determination coefficients, which indicate that the requirement of training needs in the municipalities has an incidence in the population of workers of the municipalities at a general level in 78.6%, at the DL level 276 at 78.1%, and at the D.L. 1057 at 78.6%.

KEYWORDS: Statistical modeling, decision making, training needs, staff, municipality.

1 | INTRODUCCIÓN

Las municipalidades del Perú en los últimos tiempos están tomando posicionamiento por su carácter de organización pública descentralizada y con el apoyo del Poder Ejecutivo

que promueve la eficiencia y logro de objetivos mediante la asignación de incentivos para la mejora de la gestión y modernización municipal; por lo que, para lograr los ejes y objetivos estratégicos se requiere que las municipalidades cuenten con el personal adecuado y capacitado que promueva la ejecución de funciones operativas con precisión, para incrementar la percepción de calidad de los servicios de la municipalidad ante las demandas cada vez más exigentes de la comunidad local. En la actualidad, programan cursos de capacitación en las municipalidades, que se realizan de manera esporádica o segmentada por especialidades u oficinas, sin información general que determine con precisión cuáles son los programas de capacitación que se requieren de acuerdo a los objetivos de la municipalidad como organización y cuáles como requerimiento de los mismos trabajadores. Asimismo, dichas capacitaciones están más orientadas a los funcionarios de la municipalidad y con cargo de confianza, que tienen la necesidad de ausentarse para asistir a eventos centralizados en la ciudad de Lima, quedando poca opción de capacitación a la mayoría de los trabajadores de los regímenes laborales en estudio, por el aspecto del presupuesto asignado a los programas de capacitación.

Por tanto, existe la necesidad de que la Autoridad Nacional de Servicio Civil asuma la responsabilidad de la formación del potencial humano de las municipalidades, mediante su Escuela Nacional de Administración Pública, lo cual servirá para implementar los programas de capacitación en todas las municipalidades, promover el logro de sus objetivos institucionales, mejorar la gestión del Plan de Incentivos, con prioridad en los programas de capacitación que sugiere este trabajo de investigación. El objetivo general es determinar mediante modelos estadísticos con precisión el requerimiento de programas o cursos de capacitación para los trabajadores de las municipalidades del Perú pertenecientes a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N°276 y 1057.

2 | ANTECEDENTES

Gómez Reátegui & Ángeles Lazo (2017) “plantearon estrategias de promoción, presentación y requerimientos de las convocatorias procesos, que incluyen un proceso de prueba, así como un plan de capacitación el cual determina capacitaciones para todo el año dentro de la institución ello permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales dentro de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”. Entre los temas que registran una mayor demanda destacan el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal en 59,8% (1 mil 121) del total de municipalidades, seguido del Sistema de Focalización de Hogares en 57,9% (1 mil 85), Procedimientos Administrativos en 56,6% (1 mil 61) y Administración Tributaria Municipal en 53,7% (1 mil 6). (Cabezas et al., 2019). Respecto a la capacitación de los trabajadores del régimen laboral del D.L. N°276, se indica mediante el Reglamento del D.L. N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se indica el artículo 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del

Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) y que la evaluación de medición de competencias y de logro de metas se realiza mediante la identificación de las necesidades de capacitación de la entidad, según grupo ocupacional y/u otro criterio de priorización y en concordancia con los resultados de la evaluación de competencias que desarrolle la entidad. También en el Artículo 8 del D.L. N°1025 se determina que para la identificación de necesidades de capacitación Las entidades públicas deberán planificar su capacitación a partir de la identificación de la demanda en temas y áreas que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión en los servicios primordiales que ofrecen a los usuarios y a la ciudadanía en general. Asimismo, de acuerdo al D.L. N° 1057 y su reglamento el D.S. N° 075-2008-PCM que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios donde se indica que los trabajadores quedan comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño y los procesos de capacitación que se llevan a cabo en la administración pública. Existe normatividad vigente para que las municipalidades implementen los programas de capacitación de acuerdo a los requerimientos y necesidades de los trabajadores y de la entidad pública. Es delicada la situación de los trabajadores en las municipalidades, que, por su carácter descentralizado y autonomía administrativa, admite personal sin mayor calificación y experiencia convocando plazas a personas que ingresan a un puesto con el perfil documentario aparentemente hábil, pero sin experiencia para ejercer el cargo.

Arraiza (2016) indica que no existe una verdadera “función pública profesionalizada”, es decir, la mayoría de organizaciones del Estado no utilizan adecuadamente los procesos de selección de personal en forma estricta y adecuada, según el pilar de la meritocracia, sino con debilidades en la captación de personal de acuerdo a situaciones sociométricas y de filiación de partidismo político sin considerar las actitudes y aptitudes del nuevo personal suficiente para un mejor desempeño; además, el tiempo de contrato es eventual y no permiten al personal realizar carrera administrativa de acuerdo a la legislación vigente y según García & Huatay (2019) los procesos de selección de personal no garantizan personal idóneo para el desempeño eficiente de las actividades que se debe desarrollar.

3 I MARCO TEÓRICO

La capacitación es un medio para desarrollar la fuerza laboral en las organizaciones públicas y para el ejercicio adecuado de los cargos, así como para complementar la formación multidisciplinaria según el perfil profesional, orientando al desarrollo personal y cambio de actitudes de las personas para lograr un mejor clima laboral.(Chiavenato, 2011). Capacitar significa proporcionar a los trabajadores nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. Según Dessler (1996) lo primero que se realiza para programar la capacitación es el análisis de las necesidades, identificar las habilidades

específicas que se requieren para desarrollar el trabajo, evaluar las habilidades de los empleados y desarrollar objetivos específicos y medibles de conocimientos y desempeño, a partir de cualquier deficiencia.(Chiavenato, 2001). Wayne-Mondy (2010), afirma que la capacitación constituye la parte central para lograr mejores competencias de los empleados y lograr un mejor desempeño organizacional al capacitar al personal de acuerdo al requerimiento de necesidades debidamente programadas y financiadas.

Para implementar un programa de desarrollo del personal, es necesario en primer lugar establecer los objetivos de la capacitación, realizar el análisis de tareas y el análisis del desempeño.(Dessler, 1996). Considerando que las competencias nucleares de las municipalidad son la planificación y promoción del desarrollo económico local, concertación de programas de apoyo al desarrollo económico local en su territorio con los sectores público y privado, fomentar la educación, cultura, deportes y recreación, así como la implementación de programas sociales, defensa y promoción de derechos, el personal de la municipalidad requiere que su personal cuente con las competencias necesarias para la diversidad de funciones que debe cumplir para lograr los objetivos y ejes estratégicos contemplado en el Plan de Desarrollo Local Concertado y en el Plan Estratégico Institucional. (Romero & Reategui, 2019). Puchol (2003), indica que cuando no se implementa programas de formación se produce costos de naturaleza económica en las organizaciones, tales como una baja en la productividad, deficiente atención a los clientes, no se utiliza o se infrutiliza los equipos y maquinarias y hasta averías en las instalaciones en equipos. Caldera (2004) complementa por tanto, que el costo de la falta de inversión en capacitación tiene un mayor costo por deficiencias en la calidad de servicio y el mal uso del equipamiento de la municipalidad.

Los efectos de la implementación de un buen programa de capacitación es la reducción del ausentismo del personal, se incrementa la puntualidad, hay menos abandono en los puestos de trabajo, se incrementa la satisfacción laboral y hay menor rotación de personal, ya sea interna o externa. (Puchol, 2003). La estrategia que utilizan las municipalidades es lograr los resultados esperados tales como la reducción de brechas en salud, educación, vivienda, servicios públicos y seguridad ciudadana, (Navarro López et al., 2018), para el cual tiene que gestionar por procesos, mediante el diagnóstico de las necesidades o demandas de la población mediante la gestión de los recursos o insumos tales como personal, presupuesto, maquinarias y equipos, para procesarlos y crear valor obteniendo productos o resultados que concluye con lograr el bienestar de la comunidad local y satisfacción de la necesidades o requerimientos de la población. (Ayala, 2004).

Las personas después de la capacitación, mejoran su desempeño (Alles, 2005b) no solamente por los conocimientos recibidos, sino también por la experiencia adquirida en ejercicio del puesto de trabajo (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016), por lo que hace necesario implementar un adecuado plan de desarrollo de personas y que esta debe efectuarse en las mejores condiciones de horario de trabajo, ambiente de capacitación,

estrategias de enseñanza aprendizaje, calidad de expositores, evaluación de aprendizajes y con precisión programas que realmente requieren los trabajadores. Mogrovejo & Gutierrez (2019), sostiene que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, se puede evidenciar que el 53.6% de los trabajadores consideran que pocas veces desarrollan competencias en el puesto que laboran, sin embargo, con una tendencia regular del 34.4 % los trabajadores administrativos consideran que si frecuentemente se desarrollan las competencias en las actividades que realizan.(Ganoza, 2015). Por otro lado, Chiavenato (2009) señala que, los programas de capacitación adecuadamente diseñados están orientados a mejorar las competencias de los trabajadores y consecuentemente el performance de la organización. En este proceso educacional los trabajadores adquieren conocimientos y habilidades y destrezas relacionados a las funciones en su puesto de trabajo y tiene una nueva perspectiva respecto a las labores que realiza y lo expresa con nuevas actitudes, percibe una nueva imagen de su puesto de trabajo, de su organización y respecto a su ambiente laboral. (Alles, 2005a).

Las buenas prácticas deben ser replicadas en las municipalidades mediante acciones que fomenten la competitividad, una cultura innovadora, la mejora continua y el desarrollo sostenible con la finalidad de lograr el desarrollo de las municipalidades y el país. (Bocanegra, 2018). No solamente se trata de contar con un plan de desarrollo de personas con todas las formalidades para su formulación e inclusive financiamiento sino de proyectar a largo plazo el planteo de oportunidades de desarrollo del personal a largo plazo. (Böhrt, 2000). En esa convicción se plantea la necesidad de que la gestión del potencial humano en su fase de capacitación y entrenamiento tiene efectos en las siguientes perspectivas de procesos, atención adecuada a los usuarios, y una mejor imagen institucional de las municipalidades en este caso. La importancia de los programas que se inician para capacitar a los trabajadores y lograr competencias para mejor desempeño en el puesto de trabajo, también tienen efectos e influyen para su desarrollo personal el mismo que se va incrementando para ser promocionado a niveles de supervisión, así como a nivel ejecutivo. (Werther & Davis, 2008).

4 | MÉTODOS

El método en uso es el deductivo, de diseño no experimental, con tipo o alcance de investigación correlacional y nivel de investigación aplicada. Para efecto del modelamiento estadístico se formulan las siguientes variables:

Variables dependientes: Personal del Régimen Laboral del D.L. 276 y 1057

Y1: Total de trabajadores, Y2: Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Y3: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

Variables independientes: Requerimiento de capacitación

x1: Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, x2: Administración Tributaria

Municipal, x3: Catastro Urbano y Rural, x4: Control Gubernamental (Atención de Auditorías, Control Interno), x5: Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, x6: Evaluación del Riesgo de Desastres, x7: Formulación y Evaluación de Proyectos Públicos, x8: Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, x9: Gestión del Desarrollo Urbano y Territorial, x10: Gobierno Electrónico Municipal, x11: Indicadores de Gestión Municipal, x12: Metodología de Implementación de Portal de Transparencia Estándar, x13: Metodología de Simplificación Administrativa Pública, x14: Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres, x15: Plan de Reasentamiento Poblacional, x16: Plan Integral de Reconstrucción, x17: Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género, x18: Población y Desarrollo, x19: Política de Desarrollo e Inclusión Social, x20: Presupuesto con Enfoque a Resultados y Enfoque de Género, x21: Procedimientos Administrativos, x22: Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal y x23: Sistema de Focalización de Hogares.

La población de trabajadores en estudio es de 8877 pertenecientes al régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 1057. El análisis del modelamiento estadístico se presenta en tres segmentos: la primera está relacionada con la población o cantidad de trabajadores que requieren capacitación a nivel general en todas las municipalidades, el segundo segmento analiza la población de trabajadores del régimen laboral del D.L. 276 y el tercer segmento determina el requerimiento de necesidades de capacitación de la población de trabajadores del régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios pertenecientes al D.L. 1057.

5 | RESULTADOS

Los resultados muestran que a nivel departamental en el Perú existe en promedio 8877 trabajadores en municipalidades. Se observa que en promedio 30 municipalidades requieren capacitación en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano y 43 municipalidades en Sistema de Focalización de Hogares. Así mismo, se aprecia que existe correlaciones significativas entre la población de trabajadores de las municipalidades del Perú y el requerimiento de capacitación en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano y Sistema de Focalización de Hogares. Se determinó un coeficiente de determinación de 0,786, el cual indica que el requerimiento de capacitación de las municipalidades en temas de Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Sistema de Focalización de Hogares tiene incidencia en la población de trabajadores de las municipalidades en un 78.6%.

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2240720767,604	2	1120360383,802	40,314	,000 ^b
Residuo	611399529,036	22	27790887,683		
Total	2852120296,640	24			

Nota: a. Variable dependiente: Número total de trabajadores.

b. Predictores: (Constante), Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano.

Tabla 1. ANOVA^a

La Tabla 1 se presenta el Análisis de Varianza (ANOVA) donde la adecuación del modelo de regresión sirve para estimar los valores de la variable dependiente. A través del estadístico F de Snedecor, se observa que la Sig. (p-valor = 0,000) es menor a 0,05 de significancia, esto significa que los requerimientos de capacitación en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Sistema de Focalización de Hogares influyen de manera significativa en la población de trabajadores de las municipalidades del Perú de los regímenes laborales de los D.L. 276 y 1057.

Modelo B	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	Desv. Error	Beta			
(Constante)	1806,021	2035,340		,887	,384
Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano	1134,764	148,332	2,122	7,650	,000
Sistema de Focalización de Hogares	-615,196	112,341	-1,519	-5,476	,000

Nota: a. Variable dependiente: Población de trabajadores de los Decretos Legislativos de la 276 y 1057

Tabla 2. Coeficientes^a

En la tabla 2 se presenta el modelo de regresión, el coeficiente para los requerimientos de capacitación en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano es 1134,76, en Sistema de Focalización de Hogares es -615,19. Los coeficientes del modelo de regresión representan los cambios medios en la variable de respuesta (Cantidad de trabajadores) para una unidad de cambio en la variable predictora mientras se mantienen constantes los otros predictores en el modelo. Los coeficientes del modelo de regresión son significativos. El modelo de regresión múltiple esta dado por:

$$Y_1 = 1806,021 + 1134,764 x_1 - 615,196 x_2$$

Donde:

x1: Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano

x2: Sistemas de Focalización de Hogares

Para el análisis estadístico del requerimiento de capacitación por la población de trabajadores del Régimen Laboral del D.L. 276, en los gobiernos locales del Perú existe un promedio de 1828 trabajadores en las municipalidades. En promedio, 29 municipalidades requieren capacitación en Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, 28 municipalidades en Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres y 29 municipalidades en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano. Se determinó la existencia de correlaciones significativas entre la población de trabajadores del régimen laboral del D.L. 276 de las municipalidades del Perú y el requerimiento de capacitación en Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres y Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano. Los resultados muestran un coeficiente de determinación de 0,781, el cual indica que el requerimiento de capacitación de las municipalidades en temas de Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres y Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, tiene incidencia en la población de trabajadores del régimen laboral del D.L. 276 de las municipalidades en un 78.1%.

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	35799644,901	3	11933214,967	24,935	,000 ^b
Residuo	10050106,539	21	478576,502		
Total	45849751,440	24			

Nota: a. Variable dependiente: Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276.

b. Predictores: (Constante), Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano.

Tabla 3. ANOVA^a

En la tabla 3 se presenta el Análisis de Varianza (ANOVA) que muestra la adecuación del modelo de regresión para estimar los valores de la variable dependiente. A través del estadístico F de Snedecor, se observa que la Sig. (p-valor = 0,000) es menor a 0,05 de significancia, ello explica que los requerimientos de capacitación en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano influyen de manera significativa en trabajadores de las municipalidades del Perú del régimen laboral del D.L. 276.

Modelo B	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	Desv. Error	Beta			
(Constante)	666,147	277,731		2,399	,026
Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano	103,684	40,987	1,396	2,530	,019
Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres	-149,709	29,195	-1,939	-5,128	,000
Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano	80,943	34,643	1,194	2,336	,029

Nota: a. Variable dependiente: Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276.

Tabla 4. Coeficientes^a

En la tabla 4 se presenta el modelo de regresión que muestra el coeficiente para los requerimientos de capacitación en Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano de 103,68, en Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres es -149,70, en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano es 80,94. Los coeficientes del modelo de regresión representan los cambios medios en la variable de respuesta (Cantidad de trabajadores) para una unidad de cambio en la variable predictora mientras se mantienen constantes los otros predictores en el modelo. Los resultados muestran que los coeficientes del modelo de regresión son significativos. El modelo de regresión múltiple esta dado por:

$$Y_2 = 666,147 + 103,684 x_3 - 149,709 x_4 + 80,943 x_5$$

Donde:

x3: Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano

x4: Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres

x5: Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano

Para el análisis estadístico según la cantidad de trabajadores del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en las municipalidades del Perú, se observa que en el Perú existe un promedio de 2701 trabajadores con Contrato de Servicios Administrativos (CAS) en las municipalidades. Así mismo se observa que en promedio 31 municipalidades requieren capacitación en Catastro Urbano y Rural, 29 municipalidades en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, 23 municipalidades en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género y 43 municipalidades en Sistema de Focalización de Hogares.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se aprecia que existe correlaciones significativas entre la cantidad de trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios de las municipalidades del Perú y el requerimiento de capacitación en Catastro Urbano y Rural, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Planificación

Estratégica Institucional con Enfoque de Género y Sistema de Focalización de Hogares. Se determinó un coeficiente de determinación de 0,786, el cual indica que el requerimiento de capacitación de las municipalidades en temas de Catastro Urbano y Rural, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género y Sistema de Focalización de Hogares tiene incidencia en la población de trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de las municipalidades en un 78.6%

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	504916576,956	4	126229144,239	18,395	,000 ^b
Residuo	137242584,884	20	6862129,244		
Total	642159161,840	24			

Nota: a. Variable dependiente: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

b. Predictores: (Constante), Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género, Catastro Urbano y Rural.

Tabla 5 ANOVA^a

En la tabla 5 se presenta el Análisis de Varianza (ANOVA) que ofrece información acerca de la adecuación del modelo de regresión para estimar los valores de la variable dependiente. A través del estadístico F de Snedecor, se observa que la Sig. (p-valor = 0,000) es menor a 0,05 de significancia, esto significa que los requerimientos de capacitación en Catastro Urbano y Rural, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género y Sistema de Focalización de Hogares, influyen de manera significativa en la población de trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de las municipalidades del Perú.

Modelo B	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	Desv. Error	Beta			
(Constante)	-294,393	1018,686		-,289	,776
Catastro Urbano y Rural	420,869	148,582	1,618	2,833	,010
Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano	591,079	117,672	2,329	5,023	,000
Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género	-507,677	152,370	-1,513	-3,332	,003
Sistema de Focalización de Hogares	-371,166	91,174	-1,931	-4,071	,001

Nota: a. Variable dependiente: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Tabla 6. Coeficientes^a

En la tabla 6 se presenta el modelo de regresión que muestra que el coeficiente para los requerimientos de capacitación en Catastro Urbano y Rural es 420,86, en Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano es 591,07, en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género es -507,67, y el Sistema de Focalización de Hogares es -371,16. Los coeficientes del modelo de regresión representan los cambios medios en la variable de respuesta (Cantidad de trabajadores) para una unidad de cambio en la variable predictora mientras se mantienen constantes los otros predictores en el modelo. Los resultados muestran que los coeficientes del modelo de regresión son significativos. El modelo de regresión múltiple está dado por:

$$Y_3 = -294,393 + 420,869 x_6 + 591,079 x_7 - 507,677 x_8 - 371,166 x_9$$

Donde:

x6: Catastro Urbano y Rural

x7: Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano

x8: Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género

x9: Sistema de Focalización de Hogares

6 | DISCUSIÓN

Según el planteamiento de Gómez Reátegui & Ángeles Lazo (2017) la programación de capacitaciones permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales dentro de la municipalidad. Ciertamente solo mediante la mejora de competencias de los servidores públicos debidamente seleccionados y capacitados es posible lograr los objetivos estratégicos de este tipo de organizaciones públicas, y tal como lo afirma Dessler (2009). Se coincide con la afirmación de Dessler (1996) respecto a que lo primero que se realiza para programar la capacitación es el análisis de las necesidades, al cual en este trabajo de investigación se denomina requerimiento de necesidades de capacitación identificando los programas de capacitación a nivel general por municipalidades, y por régimen laboral de los servidores públicos.

De acuerdo al estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI), entre los temas que registran una mayor demanda destacan el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, Sistema de Focalización de Hogares, y Administración Tributaria Municipal y de acuerdo a la predicción del modelamiento estadístico de regresión los programas de capacitación que deben priorizarse para implementarse en las municipalidades del Perú son los siguientes: Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la atención al ciudadano, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano. Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, Catastro Urbano y Rural y en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género, es decir se tiene coincidencia solo con el

tema de Sistema de Focalización de Hogares. Se hace necesario el cumplimiento del D.L. N°276 respecto a los programas de capacitación y que están en la actualidad debidamente reglamentada por el D.L. N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que su programación debidamente presupuestada se implemente a partir de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP). Se precisa en el D.L. N°1025 se identifique las necesidades de capacitación en aquellos temas y áreas que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión en los servicios primordiales que ofrecen a los usuarios y a la ciudadanía en general.

Para superar lo afirmado por Arraiza (2016) que indica que no existe una verdadera “función pública profesionalizada”, se hace necesaria la implementación de los programas de capacitación sugeridos y determinados por el modelamiento estadístico presentado, con la adecuada segmentación de público objetivo para la capacitación u orientado a servidores públicos por distintos regímenes laborales y para cubrir la brecha de inadecuados procesos de selección que admitieron personal sin mayor experiencia e incumplimiento de requisitos de perfil mediante programas de capacitación a los que recién se incorporan al servicio civil en la municipalidades. Conforme indica Romero & Reategui (2019), para una adecuada gestión municipal, debe darse cumplimiento a los objetivos y ejes estratégicos contemplados en el Plan de Desarrollo Local Concertado considerando las competencias nucleares de las municipalidad tales como la planificación y promoción del desarrollo económico local y el ordenamiento territorial promover, organización del espacio físico mediante la zonificación, catastro urbano y rural, habilitación urbana, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos, coincide con los programas de capacitación determinados por el modelamiento estadístico de regresión a fin de que los trabajadores puedan cumplir eficiente y eficazmente sus funciones y procesos en sus puestos de trabajo.

Mediante la implementación de los programas de capacitación en: Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la atención al ciudadano, y Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, determinados por los modelos estadísticos, se podrá reducir las brechas en salud, educación, vivienda, servicios públicos y seguridad ciudadana, que diagnostica el Instituto Nacional de Estadística como prioridad de los objetivos estratégicos de las municipalidades según Navarro López et al., (2018). Los servidores públicos después de la capacitación, mejoran su desempeño según Alles (2005) no solamente por los conocimientos recibidos, sino también por la experiencia adquirida en ejercicio del puesto de trabajo y Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca (2016)justifica la necesidad de que los programas de capacitación deben ser diferenciados y enfocados a públicos objetivos de capacitación según los regímenes laborales del personal en la municipalidades y por regiones, por ejercer funciones también diferenciadas, unos en puestos permanentes, estables o nombrados y otros servidores civiles en forma temporal, por contrato o eventualmente y en la mayoría de casos están ubicados en cargos de confianza que más aun, necesitan mayor capacitación por su

función de directivos y en la toma de decisiones. Cuando, Mogrovejo & Gutierrez (2019), sostienen que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, se puede evidenciar que solo el 53.6% de los trabajadores consideran que pocas veces desarrollan competencias en el puesto que laboran, los resultados de la investigación evidencian la necesidad de la implementación de programas de capacitación por funciones específicas del personal, de acuerdo a las brechas según las prioridades del logro de objetivos y ejes estratégicos de las municipalidades.

Finalmente según Böhr (2000) indica que no solamente se trata de contar con un plan de desarrollo de personas sino de proyectar a largo plazo el planteo de oportunidades de desarrollo del personal a largo plazo, el cual se debe considerar como una labor pendiente de las entidades del Estado en la titularidad de gestión de recursos humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) implementar políticas y programas de capacitación para los servidores públicos de las municipalidades en el Perú priorizando los temas determinados en los modelos estadísticos de regresión presentados en el presente trabajo de investigación, previa formulación de objetivos, financiamiento y recursos andragógicos sustentados en los Planes de Desarrollo de Personal para lograr el mejor desempeño del personal y promover la prestación de servicios con calidad en las municipalidades del Perú.

7 | CONCLUSIONES

Lo expuesto en los diversos apartados del documento permite llegar a las siguientes conclusiones:

A nivel de departamentos o regiones en el Perú, los servidores públicos del régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 1057 priorizan el requerimiento de capacitaciones orientado a Sistema de Focalización de Hogares y Gestión de Estándares para mejorar la atención al ciudadano.

Los servidores públicos del D.L. 1057 con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de las municipalidades del Perú priorizan y requieren capacitación en Sistema de Focalización de Hogares, Catastro Urbano y Rural, Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano, y en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género.

En los tres modelamientos estadísticos se puede apreciar que existen correlaciones significativas entre la población total de las municipalidades, a nivel de servidores públicos del régimen laboral del D.L. 276 y a nivel de servidores públicos del D.L. 1057 de las municipalidades del Perú con requerimientos de capacitación.

En los tres modelamientos estadísticos se observa los coeficientes de determinación de 0,786, 0,781, y 0,786 el cual indica que el requerimiento de necesidades de capacitación en las municipalidades tiene incidencia en la población de trabajadores de las municipalidades a nivel general en 78.6% a nivel de la 276 en 78.1%, y a nivel de CAS en 78.6%. Lo que

indica que los coeficientes del modelo de regresión son significativos.

De acuerdo a la predicción del modelamiento de regresión los programas de capacitación que deben implementarse en las municipalidades del Perú son: Sistema de Focalización de Hogares, Gestión de Estándares para mejorar la atención al ciudadano, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres, Catastro Urbano y Rural y en Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género.

En los tres escenarios de modelamiento estadístico, se observa que el Análisis de Varianza (ANOVA) ofrece información acerca de la adecuación del modelo de regresión para estimar los valores de la variable dependiente. A través del estadístico F de Snedecor, se observa que la Sig. (p -valor = 0,000) es menor a 0,05 de significancia, ello explica que los requerimientos de capacitación influyen significativamente en trabajadores de las municipalidades del Perú de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276 y 1057.

Se muestra que los tres coeficientes del modelo de regresión para determinar los requerimientos de capacitación representan los cambios medios en la variable de respuesta (Cantidad de trabajadores) para una unidad de cambio en la variable predictora mientras se mantienen constantes los otros predictores en el modelo.

REFERENCIAS

ALLES, M. **Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias**. Granica ed. Buenos Aires, Argentina, [s.n.], 2005a.

ALLES, M. **Desempeño por competencias, Evaluacion de 360°**. . Mexico, Granica. , 2005b

ARRAIZA, E. **Manual de Gestion Municipal**. Buenos Aires, CIMA Centro de Investigaciones Municipales aplicadas, 2016.

AYALA, S. **Administración de Recursos Humanos**. Primera ed. Tarapoto, San Martin, Peru., [s.n.], 2004.

BOCANEGRA, E. “La innovación en la gestión eficiente de la Municipalidad de San Borja en el año 2017”, 2018. .

BÖHRT, M. R. “Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras”, **Revista Científica Ciencia Médica**, n. 8, p. 123–131, 2000. .

CABEZAS, G., LARRIEGA, J., CURIPACO, J., *et al.* **Peru: Indicadores de Gestion Municipal 2019**. Lima, Peru, [s.n.], 2019.

CALDERA, R. “Planeacion Estrategica de Recursos Humanos”, 2004. .

CHIAVENATO, I. **Administracion de Recursos Humanos**. . Santa Fe, Colombia, McGrawHill. , 2001

CHIAVENATO, I. **Administración de recursos humanos**. Novena Edición. México, [s.n.], 2011.

DESSLER, G. **Administración de recursos humanos**. Decimoprima edición. [S.l.], Pearson, 2009. v. 11.

DESSLER, G. **Administración del Personal**. [S.l.: s.n.], 1996.

GAÑOZA, L. M. "Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020", p. 123, 2015. .

GARCÍA, I., HUATAY, Y. "Programa de capacitación para la mejora en la calidad de atención al usuario de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto - 2018", p. 1–93, 2019. .

GÓMEZ REÁTEGUI, J., ÁNGELES LAZO, A. M. "Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 - 2017", **Revista en Gobierno y Gestión Pública**, v. 4, n. 2, p. 84–98, 2017. DOI: 10.24265/igpp.2017.v4n2.06. .

MOGROVEJO, M., GUTIERREZ, K. "Diagnostico de las necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado en Arequipa del 2019", **2019**, p. 201, 2019. .

NAVARRO LÓPEZ, C., IRMA, A., VILLACORTA, Lady. **Relación entre la gestión municipal y el acceso a servicios de agua potable y saneamiento**. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP. Lima, Perú, Universidad del Pacífico. , 2018

PARRA-PENAGOS, C., RODRÍGUEZ-FONSECA, F. "La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones", **Rev. Investig. Desarro. Innov**, v. 6, n. 2, p. 131–143, 2016. DOI: 10.19053/20278306.4602. .

PUCHOL, L. **Dirección y gestión de recursos humanos**. 5ta edición. Madrid, [s.n.], 2003.

ROMERO, G., REATEGUI, M. **GOBIERNOS LOCALES RURALES**. Lima, Perú, Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2019.

WAYNE-MONDY, R. **Administración de recursos humanos**. Decimoprima edición. México, [s.n.], 2010.

WERTHER, W., DAVIS, K. **Administración de recursos humanos**. Sexta edición. México, McGrawHill, 2008.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 2, 9, 12, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 47, 48, 61, 63, 64, 65, 69, 73, 74, 75, 77, 78, 81, 88, 94, 95, 96, 105, 106, 112, 115, 129, 146, 150, 154, 156, 167, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 194, 197, 198, 199, 201, 202, 204, 212, 219, 220, 235

Ambiente 10, 12, 24, 25, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 81, 87, 97, 98, 133, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 156, 158, 160, 162, 163, 164, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 176, 180, 183, 187, 192, 205, 208, 214, 215, 218, 219

B

Brasil 2, 3, 4, 8, 37, 38, 40, 44, 45, 65, 77, 81, 99, 100, 109, 110, 147, 157, 166, 176, 177, 178, 179, 180, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 193, 199, 200, 201, 202, 219, 223, 224, 228, 234

Bullying 10, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

C

Capacitação 62, 69, 70, 71, 75, 76, 79, 84, 88, 90, 149, 152

CGU 10, 1, 2, 5, 6, 7, 8

Clima Organizacional 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 149

Colaborador 145, 147, 148, 149, 150, 205, 214, 216

Comunicação Organizacional 11, 135, 156, 158, 160, 161, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 211

Conforto 11, 51, 56, 60, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 123, 126, 127, 128

Contratos Administrativos 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 76, 77, 78

Cooperativa 221, 230, 231, 232, 233

COVID-19 10, 2, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 113, 128, 183

Criminalidade 11, 96, 97, 98, 99, 100, 103, 105, 108, 109, 110, 115

D

Desempenho 11, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 72, 75, 76, 79, 80, 87, 89, 90, 106, 131, 132, 135, 136, 138, 147, 148, 168, 179, 195, 198, 206, 207, 211, 215, 217, 218, 219, 228, 235

Design thinking 95

Direito 1, 2, 3, 5, 8, 36, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 64, 77, 104, 130, 149, 150, 185, 188, 222, 223, 224, 227, 230, 231, 234

E

Economia 47, 64, 109, 110, 112, 115, 121, 133, 173, 177, 188, 200, 201, 228, 229, 234, 235

Eficiência 1, 48, 63, 65, 66, 77, 78, 82, 106, 112, 113, 115, 116, 120, 127, 128, 131, 134, 135, 136, 177, 179, 203, 204, 209, 211, 214, 216

Empatia 10, 36, 44

Empresa 51, 73, 74, 75, 95, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 163, 170, 172, 193, 204, 205, 208, 209, 210, 213, 214, 215, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 233, 234

Ensino Superior 11, 131, 132, 134, 144, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 170, 173, 184, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 201, 202

Estado 9, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 23, 32, 33, 36, 42, 51, 61, 82, 84, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 114, 133, 146, 156, 176, 178, 179, 184, 188, 194, 200, 202, 206, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 227

Estratégia 12, 83, 84, 95, 121, 131, 133, 134, 197, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 235

F

Fiscalização 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 108

G

Gestão 9, 11, 12, 47, 48, 49, 50, 51, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 81, 84, 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 99, 105, 106, 107, 111, 112, 114, 121, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 147, 153, 154, 161, 166, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 193, 203, 204, 205, 208, 209, 210, 211, 213, 219, 220, 235

I

Informação 73, 77, 78, 95, 128, 131, 149, 150, 152, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 183, 196, 197, 203, 205, 208, 209, 211, 229

Inovação 79, 80, 83, 89, 90, 94, 95, 154, 171, 175, 179, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 235

Insalubridade 226

L

Liderança 11, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 205, 208, 209, 213, 214, 215, 217, 220

M

Mercado 18, 82, 83, 98, 99, 104, 106, 108, 109, 116, 119, 132, 133, 136, 144, 147, 148,

157, 161, 166, 187, 190, 193, 196, 202, 209, 219, 228, 229

Militar 11, 79, 80, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 96, 98, 101, 102, 103, 106, 108, 109

Modelo 11, 12, 15, 17, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 48, 82, 92, 96, 112, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 127, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 148, 150, 153, 154, 176, 177, 183, 185, 186, 188, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 207, 223

Motivação 12, 38, 41, 48, 145, 148, 150, 151, 161, 168, 206, 207, 208, 212, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220

O

Obrigações Trabalhistas 12, 221, 222, 223, 224, 227, 230, 232, 233

Oportunidade 71, 99, 115, 128, 145, 149, 151, 152, 153, 187, 191

Organização 2, 9, 11, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 76, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 133, 135, 136, 137, 138, 144, 146, 148, 149, 153, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 181, 189, 190, 193, 201, 205, 207, 208, 209, 211, 212, 214, 216, 217, 224, 227

P

Participação 11, 64, 70, 79, 80, 83, 85, 87, 89, 90, 91, 106, 128, 133, 145, 167, 192, 231

Percepção 12, 50, 51, 61, 63, 68, 87, 117, 119, 144, 146, 148, 150, 151, 153, 154, 175, 176, 181, 183, 186, 187, 193, 194, 195, 197, 198, 200

Periculosidade 226, 227

Polícia Militar 96, 98, 101, 102, 103, 106

Prescrição 10, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Prevenção 38, 42, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 106, 108, 109, 110

Processos Administrativos 10, 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 67, 69, 72, 73, 74, 135

Q

Qualidade 9, 11, 47, 48, 49, 50, 55, 59, 63, 69, 72, 73, 76, 82, 96, 104, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 147, 148, 152, 153, 154, 160, 162, 164, 166, 170, 177, 178, 179, 182, 183, 186, 187, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 202, 205, 216, 217

QVT 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153

R

Retenção 12, 186, 187, 195, 196, 198, 200, 223

S

Satisfação 47, 48, 49, 50, 51, 55, 112, 118, 119, 120, 124, 127, 128, 145, 147, 148, 150, 151, 163, 168, 177, 191, 192, 204, 206, 207, 215, 216, 219

Segurança 11, 2, 5, 42, 56, 59, 65, 74, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 109, 110, 112, 113, 115,

116, 117, 118, 120, 125, 127, 128, 145, 149, 151, 193, 200, 206, 235

Servidores Públicos 12, 1, 2, 5, 7, 8, 31, 32, 33, 62, 71, 175, 176, 178, 183, 185

Setor Público 63, 64, 175, 176, 178, 179, 180, 182, 183, 193

Sociedade 10, 2, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 80, 87, 97, 98, 99, 100, 106, 107, 109, 110, 115, 116, 127, 150, 152, 157, 161, 163, 167, 171, 172, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 192, 193, 223, 227, 228, 235

Stakeholders 82, 83, 94, 99, 107, 143, 207, 208

SWOT 79, 80, 86, 90, 91

T

Talentos 12, 203, 204, 205, 208, 209, 211, 213, 218

Trabalho 9, 11, 12, 1, 2, 36, 37, 38, 39, 44, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 76, 88, 91, 94, 98, 99, 104, 106, 107, 108, 109, 114, 121, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 158, 163, 166, 167, 168, 170, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 187, 190, 191, 201, 203, 205, 206, 210, 211, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 231, 233, 234

Transporte 11, 99, 107, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 128





Tribunal 10, 1, 2, 4, 8, 36, 42, 43, 45, 96, 101, 102, 184

U

Universidade 1, 47, 51, 61, 77, 78, 79, 94, 96, 109, 110, 118, 131, 132, 133, 135, 138, 156, 170, 172, 173, 175, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 192, 193, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 208, 212, 213, 214, 235

V

Valor 12, 15, 18, 24, 27, 28, 30, 34, 44, 65, 66, 74, 120, 124, 131, 136, 148, 150, 152, 164, 186, 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 204, 205, 225, 226, 228, 230, 231, 232

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 @atenaeditora
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021