



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Capacitación del servidor público y gestión municipal en un distrito
de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Luna Verastegui, Lisseth Vanessa (orcid.org/0000-0001-9793-4122)

ASESORES:

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-001-8077-3860)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÙ

2024

DEDICATORIA

A mi familia, porque me apoyaron durante toda esta etapa académica, que me ayudó a crecer profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, en especial a mi Asesor Académico, quién con su gran conocimiento y experiencia profesional ha venido guiándome en la ejecución de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO Y GESTIÓN MUNICIPAL EN UN DISTRITO DE PIURA, 2023", cuyo autor es LUNA VERASTEGUI LISSETH VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO DNI: 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 08- 01-2024 17:21:22

Código documento Trilce: TRI - 0726912



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUNA VERASTEGUI LISSETH VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO Y GESTIÓN MUNICIPAL EN UN DISTRITO DE PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUNA VERASTEGUI LISSETH VANESSA DNI: 74863084 ORCID: 0000-0001-9793-4122	Firmado electrónicamente por: LLUNAVE el 08-01- 2024 19:14:10

Código documento Trilce: INV - 1465495

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de la variable capacitación del servidor público

Tabla N° 2: Operacionalización de la variable gestión municipal

Tabla N° 3: Niveles de interpretación del cuestionario de Capacitación del servidor público

Tabla N° 4: Niveles de interpretación del cuestionario de gestión municipal

Tabla N° 5: Cuadro Gradual para explicar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla N° 6: Análisis de Fiabilidad de capacitación del servidor público

Tabla N° 7: Fiabilidad de gestión municipal

RESUMEN

El actual trabajo de investigación titulada: Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023, tiene el objetivo general: Evaluar la relación entre el nivel de capacitación de los servidores públicos y la eficiencia y calidad de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023.

El tipo de investigación es de nivel básico, a la vez con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, la muestra fue constituida por 71 servidores de la Municipalidad, para la obtención de la indagación se empleó como instrumento el cuestionario, el cual fue aprobado por juicio de expertos, asimismo mediante el proceso estadístico de SPSS.

Al momento de cotejar la hipótesis general se obtuvo un p-valor de (0.001) el cual nos indica que es menor al 5%, por lo tanto, se rechazara la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, fundamentando de esta manera que existe relación entre La capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023.

La conexión entre la capacitación del servidor público y la gestión municipal fue establecida mediante el análisis de la correlación de Spearman, que exhibió un valor de $Rho=0,778$, indicando una correlación positiva alta entre ambas variables. Los datos de significancia estadística, con $Sig=<.001$, presentan un nivel de significancia inferior al 5%. Este descubrimiento cobra importancia al tener en cuenta que el 35% de los encuestados reportó que su nivel educativo es "bajo" y "ordinario", según se detalla en la tabla número 1.

Palabras clave: capacitación, gestión, municipalidad.

ABSTRACT

The current research work titled: Training of public servants and municipal management in one of the districts of Piura, 2023, has the general objective: Evaluate the relationship between the level of training of public servants and the efficiency and quality of municipal management in one of the districts of Piura 2023.

The type of research is basic level, at the same time with a quantitative approach, correlational level, the sample was made up of 71 employees of the Municipality, to obtain the investigation the questionnaire was used as an instrument, which was approved by expert judgment, also through the SPSS statistical process.

At the time of comparing the general hypothesis, a p-value of (0.001) was obtained, which indicates that it is less than 5%, therefore, the null hypothesis was rejected, accepting the alternative hypothesis, thus substantiating that there is a relationship between Training of public servants and municipal management in one of the districts of Piura, 2023.

The connection between public servant training and municipal management was established through the Spearman correlation analysis, which exhibited a value of $Rho=0.778$, indicating a high positive correlation between both variables. Statistical significance data, with $Sig=<.001$, present a significance level of less than 5%. This discovery becomes important when taking into account that 35% of those surveyed reported that their educational level is "low" and "ordinary", as detailed in table number 1.

Keywords: training, management, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Aunque el gobierno central regula el acceso a las instituciones públicas a través de la Ley Servir, que establece un sistema exclusivo y único para las personas que ingresan a las instituciones públicas, muchas instituciones públicas no cumplieron con esta ley. La institución estatal en Piura, donde se realizó este estudio, no es ajena a esta realidad. Como en otras instituciones públicas del país, los empleados de estas instituciones se centran más en cumplir funciones políticas., y no toman en cuenta las habilidades laborales que necesitan tener.

Según el Banco Mundial (2022), Ciertas entidades en América Latina están destinando recursos y demuestran un compromiso con la mejora de las aptitudes de sus trabajadores. Vale la pena destacar que este proyecto se inició en 2010. América Latina es una región líder a nivel mundial, con más del 40% de las organizaciones que ofrecen formación a su personal. En el caso de Colombia, esta cifra asciende a casi un 80%, y el Ministerio de Trabajo informa que la organización está implementando programas de formación laboral.

Hay que tener en cuenta que esto tiene como objetivo perfeccionar el rol de los colaboradores, contribuyendo a la mejora necesaria y con ello lograr un eficiente trabajo para el cumplimiento de sus funciones. Además, puede evitar que el conocimiento de los empleados quede obsoleto, (Saenz Pacavita & Diaz Moreno, 2022)

En el caso del gobierno, los clientes son tanto ciudadanos como destinatarios de determinados servicios públicos, por ende, es necesario diferenciar las medidas a implementar en función de a quién se dirige (Miao, Muhammad, Hussain, & Jameel , 2020).

Según Tuesta Panduro J. A (2021), es fundamental destacar que el adecuado funcionamiento de las instituciones públicas desencadena el progreso social y económico en cualquier nación. De ahí que el desempeño de los líderes y directivos que gestionan estas instituciones sea de suma relevancia para alcanzar los objetivos

de cada estado. En este contexto, es esencial considerar que la administración pública opera de manera diversa en varios aspectos críticos, y uno de ellos es la percepción que tiene el público, que puede estar polarizada.

En las entidades públicas de Piura, no existen programas de capacitación en gestión de recursos humanos, lo que limita la capacidad de utilizar todo el potencial del personal, por ello hay que tener en cuenta que los nuevos empleados se unen a una instalación debido a circunstancias políticas y son reemplazados por personal profesional, por lo que es posible que no tengan conocimientos de la industria o las habilidades necesarias para desempeñar un papel según la Ley Servir, (Navarro Albán , Vega Gómez , & Luján Johnson, 2022).

Formulación del problema: Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023, el problema general es: ¿Cuál es la relación entre el nivel de capacitación de los servidores públicos y la gestión municipal en uno de los distritos de Piura ,2023? De manera específica 1) ¿Cuál es la relación de las disposiciones de capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023? 2) ¿Cuál es la relación de eficiencia entre capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura,2023? 3) ¿Cuáles son las áreas específicas de capacitación y gestión municipal que podrían necesitar mejoras en uno de los distritos de Piura,2023?

Son justificaciones de esta investigación:

- Conveniencia: Nuestro estudio resultará beneficioso, ya que proporcionará a las autoridades de la municipalidad de El Arenal una herramienta valiosa para fortalecer la capacitación de los servidores públicos y mejorar la gestión municipal.
- Relevancia social: La institución al conocer la situación actual de sus competencias laborales de sus colaboradores, podrá diseñar diversas estrategias que fomente el fortalecimiento de sus competencias laborales y así puedan tener un desempeño idóneo según sus roles.

-Implicancias prácticas: Esta operación nos suministra datos acerca de diversos métodos empleados hasta el momento, señalando las carencias y las zonas que requieren mejoras con el fin de acrecentar la eficacia y la productividad.

-Valor teórico: Este análisis se respalda al explorar la comprensión de las habilidades relacionadas con las funciones laborales y el rendimiento en el ámbito laboral, y cómo estas cuestiones se tienen en cuenta en las organizaciones del sector público. El enfoque teórico de ambas variables busca, además, fomentar la reflexión sobre las conexiones que existen entre ellas y cómo estas se comparan con la realidad investigada.

-Beneficio metodológico: La forma en que se abordó metodológicamente el problema de estudio, desde su diseño, la definición de variables y el uso de técnicas e instrumentos, proporcionará a los investigadores interesados en capacitación del servidor público y gestión municipal, herramientas valiosas que podrán aplicar en sus propias investigaciones empíricas

Objetivo general de la investigación es: Evaluar la relación entre el nivel de capacitación de los servidores públicos y la eficiencia y calidad de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023.

Objetivos específicos: 1) Evaluar la relación de las disposiciones de capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023. 2) Determinar la relación de eficiencia entre capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura,2023. 3) Determinar las áreas específicas de capacitación y gestión municipal que podrían necesitar mejoras en uno de los distritos de Piura,2023.

Hipótesis general: "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente."

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación, se analizaron antecedentes a nivel local, nacional e internacional:

Entre los antecedentes internacionales, Castillo Sarabia (2020), En su disertación doctoral, se enfocó en evaluar el impacto de las habilidades fundamentales en el rendimiento en el ámbito laboral de los expertos que trabajan en la industria metalmecánica de Nuevo León. Este estudio empleó enfoques cuantitativos y siguió un diseño transversal no experimental. Se recurrió al análisis factorial para examinar los componentes críticos, y se realizaron análisis de regresión lineal multivariable con herramientas estadísticas. La población total considerada constaba de 91 empresas, y se obtuvo una muestra de 76 encuestas de diversas compañías. La conclusión principal fue que las competencias esenciales, que abarcan actitudes, destrezas, valores, conocimientos y rasgos individuales, están directamente vinculadas y tienen un efecto causal en el desempeño de los profesionales en su trabajo. Este hallazgo se respaldó a través del análisis de regresión. En general, el trabajo subraya la necesidad de comprender la interacción compleja entre las habilidades fundamentales y el éxito laboral, lo que puede ayudar a las organizaciones a tomar decisiones informadas sobre la formación, selección y gestión de su personal para lograr un rendimiento óptimo en la industria metalmecánica y, posiblemente, en otros campos laborales.

El análisis factorial se utilizó para desglosar los componentes fundamentales, y se aplicaron regresiones lineales multivariadas utilizando análisis estadísticos.

En Ecuador Veliz Huacon & Llanos Encalada (2021), En el artículo titulado "La Formación como Recurso para Promover el Crecimiento de las Instituciones Públicas y el Capital Humano en la Región 5 de Salud en Ecuador," se planteó el objetivo de analizar la formación, crecimiento de los empleados y el progreso de la entidad. Se empleó una metodología de carácter descriptivo y explicativo, combinando un enfoque cualitativo y cuantitativo. La población de estudio se limitó al Ministerio de Salud Pública de Ecuador, y se eligió un grupo de 70 trabajadores como muestra. Las

técnicas de recolección de datos utilizadas incluyeron encuestas y entrevistas, con el cuestionario como instrumento principal.

Los hallazgos de la investigación señalaron que la mayoría de los empleadores entrevistados consideraron que el proceso de capacitación es fundamental tanto para el crecimiento individual como para el desarrollo de la organización lo consideraron un recurso de gran valor que simplifica la dispersión, incorporación y actualización de los conocimientos de los empleados, siendo así fundamental para el desarrollo tanto como personal e institucional. Los autores dan relevancia al tema de la capacitación laboral, ya que este es muy importante para que puedan cumplir con el buen desempeño de su cargo siendo así que mediante esta investigación ahora ya encontraron factores de ejecución. Este estudio arroja luz sobre la relevancia de la capacitación laboral en las instituciones públicas y cómo puede contribuir al buen desempeño de los empleados en sus roles.

Anléu Mena (2022), En su investigación nombrada "Competencias Transversales y su Relación con el desempeño laboral," ejecutó un estudio de enfoque no experimental, específicamente del subtipo correlacional. Los resultados del estudio indicaron una conexión entre las competencias transversales y el rendimiento en el trabajo. Desde la perspectiva de los jefes, se observó que algunas competencias transversales presentaron porcentajes más bajos que otras en términos de su influencia en el desempeño laboral. Estos porcentajes fueron los siguientes: planificación con un 88%, calidad con un 84%, administración de actividades con un 81%, administración de la información con un 77%, innovación con un 82%, y uso de tecnología con un 83%. Esto sugiere que estas competencias específicas deben fortalecerse con el objetivo de aumentar la productividad del personal. Además, se destacó que un 32% de la evaluación del desempeño está relacionada con la retroalimentación de las ventajas y desventajas en el desempeño de los empleados. Asimismo, se encontró que un 25% de la evaluación se basa en la opinión y la evaluación realizada por los jefes hacia sus colaboradores. En resumen, la investigación proporciona información valiosa sobre la importancia de las competencias transversales en el entorno laboral y subraya la necesidad de fortalecer ciertas competencias para mejorar el rendimiento de los

empleados. Además, resalta la relevancia de la retroalimentación y la evaluación por parte de los jefes en la gestión del desempeño, lo que puede ser relevante para acrecentar las estrategias de mejora del rendimiento en las organizaciones.

Púm Miranda (2018), analizó su investigación para determinar el impacto de las competencias laborales, del rendimiento de los empleados en el Autocentro Gutierrez, ubicado en la ciudad de Quetzaltenango. El enfoque de este estudio fue de carácter descriptivo y se empleó a 22 colaboradores. Para el compendio de información, se empleó un cuestionario destinado a identificar las competencias de los empleados y una evaluación del desempeño en el trabajo. Se obtuvo que los trabajadores poseen un nivel destacado de competencias específicas, las cuales tienen un efecto positivo en su rendimiento laboral. Sin embargo, el autor plantea que, para tener una cooperación de los empleados en los procesos de desarrollo y mejora laboral, sería ventajoso introducir un programa de formación enfocado en estas habilidades. El estudio subraya la importancia de mantener y fortalecer de forma continua las competencias específicas, especialmente en situaciones donde las tareas están en constante evolución y modernización. Los resultados obtenidos evidencian, el estudio resalta la importancia de contar con empleados bien preparados y destaca la necesidad de invertir en su desarrollo continuo a través de programas de formación.

Salazar Botello (2020), en su estudio denominado "Necesidades de Capacitación en una Municipalidad de Chile", se realizó un estudio de enfoque descriptivo y transversal mediante un muestreo intencional. Para recopilar datos, se utilizó una encuesta como método principal. Los hallazgos del estudio indican que los funcionarios municipales participan activamente en cursos de capacitación con la finalidad de elevar su rendimiento en el trabajo, y están dispuestos a recibir más formación adicional en el futuro. Además, la mayoría de los encuestados consideran que poseen habilidades adecuadas para realizar sus tareas de manera efectiva. Los resultados también reflejan que los empleados ven la capacitación como una oportunidad para fortalecer la colaboración en grupo y la capacidad de liderazgo en el contexto laboral. Esto sugiere que, aunque sienten que tienen un buen nivel de habilidades individuales, ven

margen para mejorar las dinámicas grupales y las habilidades de liderazgo en su lugar de trabajo.

Según Cabanillas Costa & Aguilar (2021), en el contexto de la indagación nacional, se intenta "estudiar la relación entre los incentivos motivacionales y el rendimiento laboral de los empleados de Transportes R&D EIRL- Piura". Se empleó un sondeo como método y así recopilar información sobre ambas variables, utilizando el modelo de escala Likert. Después del análisis, se decretó que el coeficiente de correlación (Rho) fue de 0,874. Estos resultados denotan la existencia de una correlación positiva y fuerte entre los incentivos motivacionales y el rendimiento de los empleados de Transportes R&D EIRL en Piura en el año 2021. En otras palabras, los hallazgos sugieren que cuando los empleados experimentan altos niveles de motivación, esto se asocia positivamente con un mejor desempeño en su trabajo. Esto respalda la idea de que la motivación en el entorno laboral puede influir significativamente en la calidad del desempeño de los colaboradores.

Rojas Lazaro (2021), en su tesis llamada "Influencia de la Administración del Trabajo a Distancia en el Rendimiento Ocupacional en la Biblioteca Nacional del Perú durante el 2020" la intención fundamental era establecer vínculo entre las variables desde la perspectiva de los empleados de dicha Biblioteca Nacional del Perú durante el año 2020. Se aplicó el método científico hipotético-deductivo y se adoptó un enfoque básico. "El estudio se enfocó en un nivel descriptivo-correlacional, utilizando un diseño transeccional y transversal, y se aplicó una metodología cuantitativa. La información fue obtenida mediante sondeo, cada uno compuesto por 24 ítems diseñados para medir las variables de interés. Se conformó población de estudio por 195 colaboradores que desempeñaban sus funciones a tiempo completo de manera remota, y fue elegida una muestra de 60 participantes mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se finalizó, determinando que existe una conexión entre las variables "gestión del trabajo a distancia" y "Productividad en el trabajo" desde la perspectiva de los trabajadores" de la Biblioteca Nacional del Perú. En otras palabras, los datos sugieren que la manera en que se administra el trabajo a distancia

en la organización guarda una correlación con el rendimiento laboral de los trabajadores.

Capto Alvarado (2020) llevó a cabo un estudio aplicado con un enfoque de naturaleza cuantitativa, utilizando un nivel descriptivo y correlacional. La muestra de la investigación constó de 105 trabajadores. Los resultados del estudio condujeron a la conclusión que se refleja una unión directa y beneficiosa entre la gestión de asuntos familiares y el rendimiento laboral de los empleados en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente durante el año 2019.

Vicente Herra (2019), en su estudio titulado "Impacto de las Competencias Profesionales en el Rendimiento de los Departamentos de la Administración Local de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre durante el Año 2018", recolectó información de un conjunto de 108 empleados, seleccionados como una muestra representativa. Para llevar a cabo el estudio, se realizaron evaluaciones de destrezas laborales y se utilizaron registros documentales para obtener datos sobre el desempeño laboral. El fin central de la investigación fue examinar de qué manera las competencias profesionales vinculadas a la administración pública inciden en la eficiencia de las unidades organizativas del Municipio de Jorge Vasadre durante el año 2018. Los resultados del análisis señalaron que las destrezas laborales tienen un impacto significativo en la eficacia de las organizaciones de esta entidad municipal. Asimismo, se evidenció una sólida correlación positiva entre las competencia laborales y el rendimiento de la organización en cuestión.

Saavedra Sandoval (2021), en su artículo con el título "Evaluación de Eficacia en la destreza del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín, Perú", el enfoque central se centró en examinar la percepción de la destreza gremial de los empleados de la Municipalidad, ubicada en San Martín, Perú. La investigación fue realizada empleando un método descriptivo y un diseño no experimental, la muestra consistió en 60 trabajadores, y se utilizó el instrumento denominado Individual Work Performance (IWP) para recopilar datos. Los resultados indicaron que tanto el desempeño laboral en su conjunto como sus diferentes

dimensiones fueron percibidos en un nivel moderado por parte de los trabajadores. Esto significa que los empleados consideran importante llevar a cabo actividades planificadas que les permitan conocer previamente a los ciudadanos. Sin embargo, los resultados sugieren que aún hay margen para mejorar la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

En cuanto a los planteamientos teóricos, se realiza una evaluación detallada de las variables de estudio Capacitación del servidor público y gestión municipal.

Del ámbito público, se emplea un formato estándar para evaluar el rendimiento, es por ello que en un entorno en el que los ciudadanos cada vez más requieren servicios de alto nivel de parte de las entidades gubernamentales, el proceso de formación de los empleados civiles emerge como un recurso fundamental. Esto permite a las entidades responder eficazmente a estas expectativas dentro del marco de un Estado moderno. Por lo tanto, este estado debe ser capaz de asegurar a todos los ciudadanos un acceso continuo a servicios públicos de calidad, de manera justa, puntual y pertinente, a pesar de los cambios constantes que se presentan. Sin embargo, es importante conocer que la Administración de la Formación (AF) es una etapa dentro del marco de gestión de recursos humanos que tiene como objetivo potenciar el rendimiento de los empleados civiles, mediante la mejora de sus habilidades y adquisición de conocimientos. Este proceso se encuentra en consonancia con las responsabilidades del cargo y los objetivos estratégicos de la organización (Maldonado, 2019).

Evolución del estudio de Gestión Municipal, el 16 de noviembre de 1853, el Congreso de la República dictó la primera ley sobre organización de gobiernos locales con un total de 126 artículos. La ley establece el marco jurídico general para el desempeño de las autoridades municipales. en el Perú, identificándolos como entes responsables de la gestión de los asuntos locales. Posteriormente, la Constitución Política del Perú, así como leyes orgánicas posteriores, otorgaron a las municipalidades funciones orientadas hacia la promoción del desarrollo local. Estas funciones les confieren la responsabilidad de institucionalizar y gestionar con autonomía los intereses de la

comunidad, además de promover adecuadamente, brindar servicios públicos a nivel local y promoción del progreso completo, sostenible y equitativo (Sandoval, 2020).

Dentro de esta situación, se anticipa que las autoridades gubernamentales o los gobiernos locales desempeñen de manera más eficiente las tareas que previamente eran responsabilidad de las instituciones nacionales en las diversas áreas locales (Torres, 2019).

La teoría de Capacitación del servidor público está relacionada con los comportamientos que implican tanto la dedicación a las tareas como las interacciones con colegas. Incluye la disciplina, el esfuerzo y el entusiasmo, mientras que el segundo se refiere a la colaboración con compañeros de trabajo. resultado de relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo (Le Sante et al, 2020).

La Teoría Gestión Municipal implica, un cambio cultural en la forma en que la empresa trabaja y desarrolla acciones en beneficio de la misma, incluyendo cómo lo adquiere, selecciona, organiza y utiliza a su personal. Este enfoque también enfatiza la importancia de aprender de la propia experiencia y se centra en la adquisición, almacenamiento y aplicación del conocimiento para resolver problemas y mejorar la inteligencia y la habilidad de la empresa para ajustarse (Carhuachín, 2018).

De acuerdo a las definiciones de la variable de estudio, el concepto capacitación del servidor público, se describe a continuación.

Capacitación del Servidor Público, Se trata del proceso de enriquecer las habilidades profesionales, técnicas y éticas de los funcionarios del ámbito público. Este fortalecimiento de capacidades tiene el propósito de elevar la excelencia en la prestación de servicios proporcionados a los ciudadanos, y desempeña una función esencial para alcanzar los objetivos organizacionales a través de un equipo de colaboradores debidamente preparado. La capacitación debe fomentar un rendimiento eficaz y el desarrollo de los empleados, y también debe cumplir una función o rol crucial en la creación de trayectorias profesionales, alinear los requerimientos de la compañía con las distintas metas y aspiraciones laborales de los trabajadores. (Zamorano, 2018).

Obando (2020), se sostiene que, en la administración pública, se tiene un propósito fundamental de promover y acrecentar las aptitudes profesionales de los asalariados del sector gubernamental. Este procedimiento tiene una función crucial en la suma de la calidad de los servicios proporcionados a la ciudadanía y se convierte en un enfoque fundamental para lograr los objetivos organizativos a través de un personal debidamente preparado.

En base al Ministerio de Economía y Finanzas (2022), capacitación del servidor público es una actividad educativa diseñada para aportar mejor conocimiento y desarrollar habilidades en el ámbito de los funcionarios públicos. Esta formación profesional abarca diversos formatos, como talleres, cursos, seminarios, diplomados y otros programas de aprendizaje, pero con esto no se obtiene un título universitario o profesional.

Etapas del proceso de capacitación

Etapas de planificación: Se reconocen y detallan las necesidades de capacitación para definir las iniciativas de formación que serán resaltadas en el Plan de Desarrollo del Talento (PDT).

Siguiendo las definiciones de la variable de investigación, se expone a continuación la descripción del concepto de Gestión Municipal.

La administración municipal implica la enharinación de las condiciones que van de la mano de los gobiernos locales y sus residentes. Este proceso busca establecer condiciones económicas justas, viabilidad política, eficiencia administrativa y sostenibilidad ecológica en beneficio de la comunidad. Este enfoque se apoya en una planificación y administración competente y eficiente de los recursos públicos, partiendo de una visión de desarrollo, como se refleja en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP, 2018).

Este procedimiento hace referencia a la toma de decisiones guiada por el alcalde con el propósito de llevar a cabo las políticas y el Plan Operativo Anual (POA) de la ciudad. Esto abarca medidas específicas en términos operativos, técnicos y financieros, que

se ejecutan tanto en el gabinete como en el campo. Asimismo, el papel fundamental en la implementación de estas medidas recae en el escribano general de la ciudad, respaldado por el apoyo de la administración local, logrando resultados tangibles que impactan en el progreso de la comunidad local (Críales, 2019).

La Gestión Municipal y las políticas públicas Locales, el gobierno municipal estará compuesto por las instituciones o entidades que tengan la capacidad de llevar a cabo lo mencionado en términos de administración, es decir, que puedan liderar, dirigir y orientar a una comunidad o colectividad hacia la consecución de sus metas fundamentales, que, como se mencionó previamente, en el contexto de un municipio, se orientarán hacia la promoción del bienestar común local (J.M, 2023).

Perú es una República que se estructura en varios niveles de gobierno, que abarcan desde el gobierno central hasta los gobiernos regionales y locales. Cada nivel tiene sus responsabilidades y, en función de ellas, recibe una porción del Presupuesto General de la República que se aprueba anualmente en el país. Los ciudadanos esperan que sus autoridades, en todos los niveles, logren sus metas y objetivos, utilizando de manera eficiente los recursos disponibles (Cari, 2023).

Para este trabajo las dimensiones de la variable Capacitación del Servidor Público serán:

- 1) Nivel de Capacitación: se refiere al grado o nivel de conocimientos, habilidades y competencias que un individuo ha adquirido a través de la formación, educación o experiencia en un campo específico. Este nivel puede variar desde un nivel básico o principiante hasta un nivel avanzado o experto, dependiendo de la profundidad y amplitud de los conocimientos y habilidades que una persona ha desarrollado en una determinada área o disciplina (García, 2019).
- 2) Eficiencia: se enfoca en llevar a cabo las tareas de manera efectiva y económica, garantizando que los recursos disponibles se empleen de manera óptima para alcanzar los objetivos previstos (Ceballos, 2022).
- 3) Desempeño: se utiliza para evaluar la efectividad y eficiencia con la que se cumplen las responsabilidades o se logran los objetivos, y esta evaluación se

puede aplicar en diversos con textos, como el ámbito laboral, educativo o deportivo, entre otros. (García, 2019).

- 4) Áreas Específicas: es un término que se utiliza para referirse a campos o sectores particulares que se destacan por tener características, conocimientos, habilidades, y enfoques distintivos en un contexto más amplio. (López C, 2022).

Para este trabajo las dimensiones de la variable Gestión Municipal son:

Gestión política: hace referencia al conjunto de dinamismo y método que los actores políticos, como partidos políticos, gobiernos, políticos individuales y grupos de interés, emplean para actuar en la toma de decisiones y la dirección de políticas públicas en una sociedad. La gestión política implica la planificación y ejecución de acciones destinadas a promover ciertos objetivos políticos, ideológicos o de interés específico (Noël Roth, 2019).

Gestión legislativa: Se refiere al proceso mediante el cual las leyes y reglamentos aprobados por un cuerpo legislativo, como el parlamento o el congreso, se implementan y ponen en práctica en la sociedad. Esta etapa significa que las políticas y disposiciones consagradas en las leyes se convierten en acciones y prácticas tangibles que influyen en la población y el gobierno (Tavera, 2016).

Gestión ejecutiva: Se hace alusión a la administración y supervisión de las operaciones y actividades de una compañía o empresa, realizadas por los niveles superiores de liderazgo y toma de decisiones. Los ejecutivos tienen la responsabilidad de poner en práctica la estrategia organizacional, tomar decisiones estratégicas y supervisar los resultados generales de la organización. La gestión ejecutiva involucra liderar equipos, establecer objetivos y prioridades, asignar recursos y tomar decisiones cruciales para el éxito y la expansión de la empresa u organización. (Lopez & et.al, 2021).

Gestión participativa: Se trata de una filosofía de dominio y toma de decisiones en la cual las partes involucradas, como empleados, ciudadanos, clientes o miembros de una comunidad, desempeñan un rol activo en la planificación, ejecución y revisión de proyectos, políticas o acciones concretas. (Torres, 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación fue realizada en el marco sobre un estudio de naturaleza básica. Esto significa que estuvo orientado hacia el análisis y la comprensión de problemáticas, centrándose en la exploración de aspectos que pueden ser observados y medidos de manera precisa. El objetivo principal es deducir explicaciones y teorías basadas en un conocimiento completo de los aspectos tangibles y cuantificables de la cuestión estudiada. (Hernández, 2014)

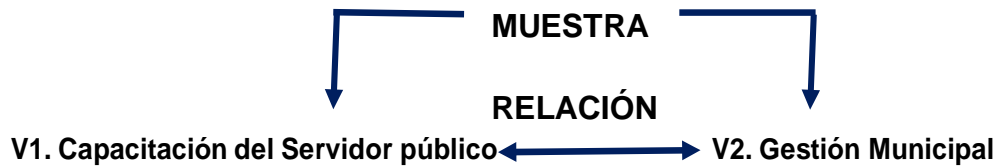
En cuanto a la caracterización del estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo. Esto significa que la investigación se desarrolló a través de la medición de cuestiones mediante el uso de técnicas estadísticas. A través de este enfoque, se buscó determinar patrones y tendencias que contribuyan a fundamentar la problemática en cuestión. (Cortez & a., 2017)

Nivel Correlacional: Representa una metodología no experimental que se centró en descubrir explicaciones al explorar las conexiones entre variables en un contexto real, sin llevar a cabo acciones deliberadas para intervenir o modificar esas variables de forma controlada. (García, 2012)

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño transversal no experimental: El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental que abarca aspectos transversales, descriptivos, explicativos y predictivos. Se clasifica como no experimental ya que el investigador no interviene en la manipulación de las variables de interés; la información se recopila tal como se manifiesta en los sujetos investigados, sin realizar ninguna modificación intencionada. Además, se caracteriza por ser de tipo transversal, ya que se recolectan los datos de ambas variables en un momento específico en el tiempo. Tiene un carácter descriptivo, ya que se centra en la descripción de las variables con el objetivo de identificar las deficiencias presentes en cada una de ellas.

Se utilizó un método no experimental de tipo transversal, con un enfoque descriptivo y prospectivo. En este enfoque, no se manipularon intencionalmente las variables, y se resalta la importancia de observar y analizar los fenómenos que ocurren en entornos naturales. El esquema presentado a continuación ilustra este diseño:



3.2. Variables y operacionalización

La especificación operativa de una variable involucra una elección de indicadores que serán incorporados en dicha variable, teniendo en cuenta la importancia atribuida por su dimensión como objeto de estudio de esta investigación. Por ello en la fase de gestión de variables, resulta crucial establecer de manera precisa cuándo, de qué manera, qué aspectos se abordarán y cómo se gestionarán las variables y dimensiones en la investigación. El propósito se basa en identificar el índice adecuado para las dimensiones específicas (Bauce, Cordova y Avila, 2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Es referente al conjunto de gente o elementos que se desean investigar en un estudio. Puede estar compuesto por personas, animales, eventos, experimentos, accidentes de tráfico, u otros elementos que son objeto de interés en la investigación. (Ñaupas, 2018)

En la investigación, la población fue en base de cien colaboradores de una municipalidad ubicada en uno de los distritos de Piura, correspondiente al año 2023.

Población de trabajadores de una municipalidad en uno de los distritos de Piura.

Sujetos de Estudio	HOMBRES	MUJERES
Trabajadores (Sector Público) Total	100	

Elaboración Propia

3.3.2 Muestra: Esta es la subpoblación o parte específica del conjunto total en la que se lleva a cabo la investigación. Existe una forma de seleccionar un grupo de elementos representativos, basándose en una relación y un razonamiento lógico. Por ello la muestra serán 71 trabajadores de una municipalidad que desempeñan diferentes funciones.

3.3.3 Muestreo: Se hace alusión a la elección de casos que posibilita la realización de inferencias sobre el conjunto de la población bajo investigación (Serna, 2019). Dentro de este marco, se resalta el término "muestreo no probabilístico" como una modalidad de selección de casos para constituir una muestra, en la cual no se aplican fórmulas de probabilidad.

3.3.4 Unidad de Análisis: La totalidad de los empleados conformó la unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Hace referencia al conjunto de herramientas, procesos y recursos utilizados para recopilar información o adquirir conocimiento (Editorial Etecé, 2022)

La metodología utilizada fue la encuesta, la cual representa un instrumento de investigación que implica formular una serie de preguntas estructuradas o cuestionarios a un conjunto de individuos, identificados como la muestra, con el fin de recopilar información o datos específicos acerca de un tema o cuestiones de interés.

Instrumento: Se refiere a la herramienta utilizada para recopilar datos, en el contexto de esta investigación, el instrumento elegido será el cuestionario. (Arias,2006).

CUESTIONARIO 1

Cuestionario de Capacitación del Servidor publico

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Capacitación del servidor público.

Autor: Guía

Administración: Grupal o Personal

Duración: 10 minutos

Aplicación: Colaboradores públicos de la municipalidad distrital de El Arenal.

Significación: Evalúa el grado de capacitación del servidor público que se desarrolla en la Municipalidad distrital de El Arenal.

Descripción

Es un cuestionario de cuatro dimensiones, compuesta por 17 ítems.

La estructura del cuestionario es la siguiente:

Disposiciones

Eficiencia

Áreas Específicas

Cada pregunta está compuesta por cinco alternativas medidas por escala tipo Likert:

1=Nunca

2=Casi nunca

3=A veces

4=Casi siempre

5=Siempre

Calificación

Para calcular la puntuación en el formulario, es necesario sumar los valores asignados a cada una de las preguntas al momento de responderlas.

Interpretación

Calcular la puntuación en el formulario implica sumar los valores asignados a cada una de las preguntas al responderlas. La interpretación de los resultados, que se realiza inmediatamente después de la calificación, puede llevarse a cabo siguiendo la tabla correspondiente a los niveles (Bajo, Regular y Alto), tal como se indica en la Tabla N° 3: Niveles de interpretación del cuestionario de Capacitación del servidor público.

CUESTIONARIO 2

Cuestionario de Gestión Municipal

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Gestión Municipal

Autor: Guía

Administración: Grupal o Personal

Duración: 10 minutos

Aplicación: Colaboradores públicos de la municipalidad distrital de El Arenal.

Significación: Evalúa el grado de capacitación del servidor público que se desarrolla en la Municipalidad distrital de El Arenal.

Descripción

Es un cuestionario de cuatro dimensiones, compuesta por 17 ítems.

La estructura del cuestionario es la siguiente:

Gestión Política

Gestión Legislativa

Gestión Ejecutiva

Gestión Participativa

Cada pregunta está compuesta por cinco alternativas medidas por escala tipoLikert:

1=Nunca

2=Casi nunca

3=A veces

4=Casi siempre

5=Siempre

Calificación:

Para evaluar el cuestionario, solo necesitas agregar los valores asignados a cada una de las preguntas en el momento en que fueron contestadas. Esta suma te proporcionará la puntuación total del formulario y te ayudará a evaluar las respuestas en función de los valores asignados a cada pregunta.

Interpretación: Los resultados inmediatamente posteriores a la calificación se pueden interpretar de acuerdo con la siguiente tabla, que establece los niveles (Bajo, Regular y Alto), tal como se indica en la Tabla N° 4: Niveles de interpretación del cuestionario de Gestión Municipal.

Validez y Confiabilidad: La validez se comprobó mediante la evaluación de expertos en el campo, quienes son especialistas en el tema y evaluaron cada pregunta en función de criterios como claridad, pertinencia y precisión. De esta manera, se evaluó la eficacia o legitimidad del instrumento. En cuanto a la validez de contenido de variable "Capacitación del Servidor Público", se contó con la colaboración de los siguientes evaluadores, quienes expresaron su opinión sobre la idoneidad de los instrumentos, y estos son a continuación: Víctor Novoa Paz Soldán -Magister en Gestión Pública-, Claudia Peña Torres –Magister en Derecho-, Mayte Novoa Cano -Magister en Gestión Pública-. Para la Validez de contenido de la Variable "Gestión Municipal", se contactó con los expertos: Ronal Laguna Dávila-Magister en Gestión Pública, Héctor Martín Castillo Nizama –Magister en Derecho-, Kiara Leguía Pérez –Magister en Derecho, quienes revisaron el cuestionario propuesto sugirieron realizar modificaciones para mejorar la redacción y reducir el número de preguntas, asegurando así que estuviera en línea con los objetivos del estudio. Estas recomendaciones se tomaron en cuenta y se realizaron las correcciones necesarias antes de aplicar el cuestionario a la muestra de estudio.

Cabe destacar que este instrumento se basó en el estudio previo realizado por Chiriguayo (2022)

Validez de Criterio: Ambas variables están claramente definidas, respaldadas por el marco teórico. Cada una posee dimensiones e indicadores específicos; la variable

"Capacitación del Servidor Público" se compone de cuatro dimensiones y diez indicadores, los cuales han sido utilizados en gran medida en instrumentos elaborados por Carhuachín (2018) y Obando (2020), entre otros. En comparación, la variable "Gestión Municipal" abarca cuatro dimensiones y 16 indicadores, los cuales también han sido ampliamente empleados en instrumentos como los desarrollados por Pacori (2023) y Criales (2019), entre otros.

Validez de Constructo: Así mismo de lo evaluado en términos de la validez de contenido y la validez de criterio, ambas variables del estudio están adecuadamente definidas y respaldadas mediante citas de autores pertinentes. En el caso de la variable número uno, "Capacitación del Servidor Público" está basada en los conceptos de (Le Sante et al, 2020).

La variable dos, denominada "Gestión Municipal", se fundamenta en los conceptos proporcionados por Cruz (2021). Cada una de las variables se relaciona con conceptos externos y sus dimensiones e indicadores se definen de manera específica, lo que contribuye a asegurar su validez.

Confiabilidad: Hernández (2010) es concerniente al grado en que una herramienta produce resultados coherentes y constantes. La utilización de este concepto indica el nivel de fiabilidad. En el caso de una variable que se mide en una escala de Likert, si los valores obtenidos son superiores a 0,7, se considera que los instrumentos son confiables, y si superan 0,8, se consideran muy confiables. En este estudio, la evaluación de la confiabilidad se llevó a cabo mediante el análisis del coeficiente alfa de Cronbach.

Fiabilidad de la variable 01: Capacitación del servidor público

Según los resultados de la Tabla N° 6, el coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.737, lo que indica que el instrumento utilizado en la encuesta de capacitación del servidor público es fiable y confiable

Fiabilidad de la variable 02: Gestión municipal

Según los resultados presentados en la Tabla N° 7, se logró un coeficiente alfa de Cronbach de 0.754. Este valor sugiere que el instrumento utilizado en la encuesta de gestión municipal es fiable y posee una buena confiabilidad. Un coeficiente alfa de Cronbach de 0.754 indica que las preguntas o ítems en la encuesta son consistentes, lo que significa que el instrumento es una herramienta confiable para medir la variable en cuestión.

3.5. Procedimientos

El proceso para determinar la fiabilidad del instrumento implica considerar las puntuaciones obtenidas para cada ítem que evalúa la competencia para el cargo y el desempeño laboral. Para este propósito, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, ya que las preguntas se calificaron en una escala de Likert (Vergara, 2017).

Para realizar el estudio, se empleó una encuesta que incluye una escala de medición de Likert con enunciados que van desde "siempre" hasta "nunca". Para evaluar la confiabilidad de las herramientas empleadas en la investigación, se empleó el software SPSS 26.

Las respuestas recopiladas de las encuestas administradas a los colaboradores de la municipalidad fueron examinadas mediante la representación gráfica de datos estadísticos, cuya interpretación se detallará posteriormente en el transcurso de la investigación.

a) Modo de recolección de datos: Se resumen

- Colaboración del alcalde de la municipalidad a fin de llevar a cabo nuestro proyecto mediante la implementación de los instrumentos.

- Creación de los instrumentos, específicamente dos cuestionarios destinados a encuestas, y aseguramiento de su validación y confiabilidad.
- Preparación de la cantidad necesaria de instrumentos, que en nuestro caso serán 100 por cada uno de los dos cuestionarios, para aplicarlos a los servidores públicos de acuerdo con la muestra.

b) Manipulación de variables: Para garantizar el control de variables se cumple:

- Evaluación de la validez y la confiabilidad de las pruebas.
- Consideraciones éticas fundamentales, incluyendo los principios de veracidad, entre otros.
- Cumplimiento de las agendas establecidas o aquellas que hayan sido reprogramadas.

En cuanto a las coordinaciones institucionales, se ha establecido un convenio de colaboración educativa con el representante de la Municipalidad correspondiente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para iniciar, se elaboró una base de datos a partir de la recopilación de las respuestas de los 100 trabajadores a quienes se les administraron los cuestionarios relacionados con cada variable. El propósito de esta etapa fue identificar la frecuencia y el porcentaje de los ítems correspondientes en las respuestas recopiladas. Para llevar a cabo esta tarea, se empleó el software estadístico SPSS en su versión 26.

Pruebas previas: Para verificar la normalidad de los datos, se aplicó el test de Shapiro-Wilk.

Generación de datos: Se construyó una base de datos con los datos recopilados para cada variable (educación de los funcionarios públicos, gestión del gobierno local) utilizando el software estadístico SPSS versión 26.

Pruebas finales: En función del tipo de investigación y de los objetivos definidos, se empleó únicamente los estadísticos de correlación como herramientas estadísticas.

Tipo de análisis: En cuanto al análisis descriptivo, se organizó la información recopilada de los encuestados en tablas de frecuencia y se representó gráficamente mediante gráficos de barras.

Visualización de datos: Se elaboró mediante la utilización de tablas de correlación, y en ciertos casos, Se utilizaron gráficos de dispersión u otros elementos visuales generados mediante el software pertinente.

Análisis de interpretación de los datos: El análisis se realizó utilizando procedimientos estadísticos apropiados para examinar las correlaciones, lo que nos permitirá obtener una comprensión detallada en relación con nuestros objetivos establecidos y pruebas de hipótesis. Para realizar el análisis lógico y probar las hipótesis formuladas se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos Éticos

Se trata de la dimensión que establece lo que se percibe como correcto o incorrecto en las acciones de los individuos (Prado, 2016).

Durante la ejecución del estudio, se respetaron y aplicaron los siguientes principios éticos

Principio de Beneficencia: El estudio generó conocimiento que contribuyó a esclarecer la problemática relacionada con la capacitación del servidor público y gestión Municipal, lo que benefició la comprensión de las funciones del personal y sus efectos en el rendimiento laboral. (porque los subtítulos los pones en negrita y arriba no están en negrita)

Principio de No Maleficencia: Se garantizó que los datos recopilados y los resultados no causaran controversias ni malentendidos en el entorno laboral de la institución.

Principio de Autonomía: Se compartieron los resultados con la institución analizada y se informaron los hallazgos relevantes a las autoridades correspondientes dentro de la entidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de gestión municipal de la población de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	35.00
Regular	29	35.00
Alto	13	30.00
Total	71	100.00

La tabla #1 a continuación muestra el nivel de capacitación en servicio público de los servidores públicos en el municipio de El Arenal. Como puede ver, el 35% de los trabajadores de oficina dice que la capacitación del servicio civil se lleva a cabo en un nivel "bajo", mientras que el 35% dice que se lleva a cabo en un nivel "estable" y el 30% dice que se lleva a cabo en un nivel "moderado". Está en el nivel "medio". rango. consuelo". Por lo tanto, los resultados muestran que el nivel de educación de los funcionarios públicos generalmente oscila entre "bajo" y "regular".

Tabla 2

Niveles de gestión municipal de la población de estudio.

Bajo	27	35.00
Regular	27	35.00
Alto	17	30.00

Total	71	100.0
-------	----	-------

La Tabla #2 muestra el nivel de gobernanza del gobierno local adoptado por los funcionarios municipales de El Arenal. El 35% de los empleados cree que la gestión de la ciudad se implementa en un nivel "bajo", el 35% cree que la gestión de la ciudad se implementa en un nivel "estable" y el 30% cree que la gestión de la ciudad se implementa en un nivel "alto". nivel. Como resultado, el nivel de gobernanza de los gobiernos locales osciló en general entre "bajo" y "regular".

Tabla 3

Niveles de disposiciones percibidos por los servidores de la municipalidad de El Arenal

Bajo	27	42.5
Regular	19	27.5
Alto	25	30.00

Total	71	100.0
-------	----	-------

La Tabla #3 muestra el nivel de disposiciones monitoreadas por los funcionarios municipales de El Arenal. El 42,5% de los servidores indicó que tenía disposiciones "bajas", el 27,5% indicó que tenía disposiciones "moderadas" y el 30% indicó que tenía disposiciones "altas". Por lo tanto, el resultado del nivel de oferta suele ser "bajo".

Tabla 4

Niveles de eficiencia percibido por los servidores públicos de municipalidad Distrital El Arenal

Bajo	28	37.5
Regular	24	32.5
Alto	19	30.00

Total	71	100.0
-------	----	-------

La Tabla #4 muestra los niveles de desempeño observados en los servidores del municipio de El Arenal. El 37,5% de los servidores fueron calificados como "poco" eficientes, el 32,5% como "moderadamente" eficientes y el 30% como "moderadamente" eficientes. "Nivel. Nivel alto. Por tanto, los resultados muestran que el nivel de eficiencia es generalmente "bajo".

Tabla 5

Niveles de Áreas Específicas de los trabajadores de la municipalidad El Arenal

Bajo	28	50.00
Regular	19	20.00
Alto	24	30.00

Total	71	100.0
-------	----	-------

La Tabla #6 muestra el nivel de control de los funcionarios municipales de El Arenal. El 50% de los servidores cree que la recepción está funcionando a un nivel "bajo", mientras que el 20% cree que está funcionando a un nivel "regular" y el 30% cree que está funcionando a un nivel "alto". "nivel. Como resultado, las percepciones de estos resultados suelen cambiar de "bajo" a "regular".

Tabla 5*Correlación entre Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal.*

		Correlaciones		
			(V1) Variable 1: Capacitación del Servidor Público	(V2) Variable 2: Gestión Municipal
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Capacitación del Servidor Público	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 71	,788** ,000 71
	(V2) Variable 2: Gestión Municipal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,788** ,000 71	1,000 . 71

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

Apreciaciones:

- En la Tabla 7 se observa la evaluación de la correlación entre la variable "Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal", considerando a los 71 participantes que respondieron la encuesta.

-El P valor o sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

- Al conseguir esa comparación menor a 0,01 se rechaza la hipótesis general nula en el extremo: Ho. "La capacitación del servidor público no se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente." Por ello, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: Hi. "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente."

- Al ser uno 0.788 el coeficiente de correlación que se obtuvo, la misma no solo es positiva, también tiene un nivel de asociación muy fuerte.

- Por lo tanto, se acepta la Hi, ya que se demuestra que si existe una correlación positiva y muy fuerte entre las variables la capacitación que recibe el servidor de la municipalidad y la gestión que se realiza dentro de este público.

Tabla 6

Correlación entre Disposiciones y Gestión Municipal

		Correlaciones		
			(V2) Variable 2: Gestión Municipal	(D1) Dimensión 1: Disposiciones
Rho de Spearman	(V2) Variable 2: Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	(D1) Dimensión 1: Disposiciones	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Apreciaciones:

-En la tabla 8 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable “Gestión Municipal y Disposiciones”, sobre los 71 participantes encuestados.

-El P valor o sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

- Al tener esa diferencia comparativa menor a 0,01, se rechaza la hipótesis específica 1, al ser nula en el extremo: Ho: "La capacitación del servidor público no tiene un impacto significativo en la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023."Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1 positiva en el extremo: Hi. H1: "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de

modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente."

- Al ser 0.623 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación no solo es positiva, también tiene un grado de satisfacción considerable.

- Por lo tanto, se acepta la hipótesis la H_1 , ya que se demuestra que hay una correlación positiva y considerable entre las variables Disposiciones y Gestión Municipal.

Tabla 7

Correlación ente Eficiencia y Gestión Municipal

		Correlaciones		
			(V2) Variable 2: Gestión Municipal	(D2) Dimensión 2: Eficiencia
Rho de Spearman	(V2) Variable 2: Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	(D2) Dimensión 2 : Eficiencia	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Apreciaciones:

- La Tabla 9 presenta el análisis de la relación entre las variables "Gestión Municipal y Eficiencia", tomando en cuenta las respuestas de los 71 empleados municipales encuestados.

-El P valor o sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

- Al tener esta comparación menor a 0,01, se niega la hipótesis específica 2, al ser nula en el extremo: H_0 : "La capacitación del servidor público no tiene un impacto significativo en la satisfacción de los ciudadanos con los servicios municipales en uno de los distritos de Piura 2023. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 2

positiva en el extremo: H_1 : "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la satisfacción de los ciudadanos con los servicios municipales en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una mayor satisfacción ciudadana.

- Al ser 0.769 el coeficiente de correlación que se obtuvo, la misma no solo es positiva, también tiene un grado de asociación muy fuerte.

- Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_1 , ya que se demuestra que hay una correlación positiva y también muy fuerte entre Eficiencia y Gestión Municipal.

Tabla 10

Correlación entre Áreas Específicas y Gestión Municipal

		Correlaciones	
		(V2) Variable 2: Gestión Municipal	(D4) Dimensión 4: Áreas Específicas
Rho de Spearman	(V2) Variable 2: Gestión Municipal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 71
	(D4) Dimensión 4: Áreas Específicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,748** ,000 71

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

Apreciaciones:

-En la tabla 11 se identifica el cálculo de la correlación entre la variable "Gestión Municipal y Áreas Específicas", sobre los 71 participantes encuestados.

-El P valor o sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01)

- Al tener esa comparación menor a 0,01 se niega la hipótesis específica 4 nula en el extremo: H_0 : "La capacitación del servidor público no tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos y proyectos en la gestión municipal en uno de los

distritos de Piura 2023. "Por tanto, se acepta la hipótesis específica 4 positiva en el extremo: H_1 : "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y proyectos en la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con un mejor cumplimiento de los objetivos y proyectos municipales."

-Al ser 0.748 el coeficiente de correlación que se obtuvo la misma no solo es positiva, también tiene un grado de asociación considerable.

- Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_1 , ya que se demuestra que hay una correlación positiva y considerable entre áreas específicas y gestión municipal.

V. DISCUSIÓN

Luego de recolectar y estudiar los resultados de la encuesta, pudimos determinar aquel nivel de actividad sobre los empleados encuestados, especialmente del personal de la ciudad de El Arenal. Considerando estos resultados, los resultados se presentan a continuación: Según un estudio de Martínez (2021), se concluyó que la categoría de educación tiene un impacto significativo en las tareas de la administración pública. Esto se debe a que los funcionarios adquieren una actitud positiva después de la capacitación, lo que es una parte importante para aplicar los conocimientos adquiridos en actividades efectivas, como el logro de metas. Este hallazgo es coherente con los datos de la tabla #1, que muestra el nivel educativo de los funcionarios en el Distrito de El Arenal. Resultó que el 35% de los encuestados consideraba que el nivel educativo de los funcionarios públicos era "bajo", mientras que el 35% lo consideraba "formal". Otro 30% afirmó que el nivel era "alto". Por tanto, se determina que el nivel de educación de los funcionarios públicos es "bajo"; "talla mediana". Esto respalda la conclusión de los autores de que la capacitación en el servicio público tiene una ventaja positiva en las actitudes de los empleados hacia el desempeño de la agencia. En conclusión, la importancia de la educación en la administración pública se destaca por el hecho de que contribuye al desarrollo de las capacidades profesionales, técnicas y éticas de los servidores públicos. Mejorar la condición de los servicios a ofrecer, es importante y esencial para lograr los objetivos organizacionales con la ayuda de una fuerza laboral bien capacitada. En el estudio "Efectos de la capacitación en el desempeño de los congresistas peruanos en 2020", Herrera (2022) encontró que la capacitación tiene una consecuencia significativa en el desempeño laboral y brinda a los congresistas las habilidades necesarias para alcanzar las metas institucionales. Esto se alinea con el hecho que los encuestados observan que la capacitación es beneficiosa. Los resultados de la encuesta presentados en la Tabla #2 muestran el nivel de gobernanza municipal percibido por los funcionarios municipales de El Arenal. El 35% de los servidores calificó su nivel de formación como "bajo" y el 35% lo calificó como "regular". Además, el 30% es un nivel "alto".

Por lo tanto, los resultados muestran que el nivel de educación se encuentra entre “bajo” y “regular”. Esto confirma la conclusión del estudio antes mencionado de que la formación de servidores públicos mejora habilidades y habilidades y por tanto contribuye al logro de las metas institucionales.

Además, Torres (2019) confirmó que los programas dirigidos a desarrollar habilidades laborales tienen un impacto positivo en la gestión de los servicios públicos locales. Los resultados de la encuesta presentados en la Tabla #3 muestran los niveles de disposición recibidas por los empleados del municipio local de El Arenal. Se evidencia que el 42.5% de los empleados considera que el nivel de disposición es "bajo", mientras que el 27.5% lo clasifica como "regular" y el 30% lo describe como "alto". Estos resultados indican una tendencia hacia disposiciones "bajas". Esta concordancia resalta la importancia de las disposiciones para colaborar con las instituciones públicas en la consecución de sus objetivos institucionales y mejorar el atributo de los servicios públicos para la población.

Salazar (2019), en su estudio “Capacitación y desarrollo de empleados y directivos del sector público”, determina que la educación y calificación de los servidores públicos tiene un impacto decisivo tanto en la expansión económica como en las oportunidades sociales. En nuestra investigación, como se ilustra en la Tabla #4, se presentan los niveles de eficiencia. Es de destacar que el 37,5% de los funcionarios públicos cree que el nivel de requisitos regulatorios es "bajo", mientras que el 32,5% lo percibe como "medio" y el 30% lo considera "alto". Estos hallazgos sugieren una predisposición a adoptar niveles "bajos" de competencia.

Por otra parte, Herrera (2022) realizó un estudio titulado “El Impacto de los Programas de Capacitación en el Clima Organizacional de las Instituciones de la Administración Pública adscritas al Ministerio de Justicia del Perú” y encontró que luego de introducir un programa de capacitación de prueba para un grupo de 30 empleados, el ambiente de trabajo experimentó mejoras de moderadas a significativas. Además, enfatizó la importancia de programas de capacitación personalizados que atiendan necesidades específicas, ya que tienen una influencia positiva en el personal que trabaja en las agencias gubernamentales.

Los hallazgos de estudio, como se especifican en la Tabla #5, muestran los niveles de las Áreas Específicas. Se resalta que el 50% de los servidores percibe que las Áreas Específicas se cumplen en un rango "bajo", mientras que otro 20% precisa un nivel "regular", y el 30% sostiene que se cumple en un nivel "alto". Por lo tanto, los resultados sugieren que el nivel de mérito tiende a oscilar entre "bajo" y "regular". Estas observaciones concuerdan con los planteamientos de los artículos citados. En este contexto, es fundamental reconocer la importancia de la meritocracia, la cual frecuentemente se asocia con las aspiraciones igualitarias de aquellos que creen que las posiciones en la sociedad deben asignarse a individuos según sus talentos, más que otros requisitos.

En una línea similar, Llanos (2021), culminó en su investigación que la gran mayoría de empleadores entrevistados considera que la formación es tan esencial como una herramienta para el desarrollo personal y organizacional, siendo un activo intangible incalculable en la administración. También coincidieron en que se deben asignar presupuestos para la implementación de proyectos de capacitación, destacando que se deben revisar los procesos y así darles prioridad y beneficios considerables a los colaboradores de acuerdo a sus necesidades, y capacidades.

Estos resultados respaldan la relevancia de la formación como un componente esencial para el avance de los recursos humanos y el progreso de las entidades públicas.

Fortalezas: La existencia de un proceso sistemático para evaluar de manera regular las necesidades de capacitación indica una comprensión sólida de las áreas que requieren mejoras. Una evaluación precisa orienta el diseño de programas de formación pertinentes.

Debilidades: Es fundamental determinar si las capacitaciones implementadas han sido evaluadas en términos de su impacto en el rendimiento laboral y la eficiencia en la gestión municipal. Se debe analizar críticamente si las actividades de capacitación han contribuido de manera significativa a mejorar las habilidades y competencias de los servidores públicos.

Aportes: La investigación puede desempeñar un papel crucial al identificar con precisión las necesidades de formación específicas de los servidores públicos en el contexto municipal de Piura. Esto posibilita la asignación más efectiva de recursos hacia áreas que requieren desarrollo.

VI.CONCLUSIONES

- 1) La conexión entre la capacitación del servidor público y la gestión municipal fue establecida mediante el análisis de la correlación de Spearman, que exhibió un valor de $Rho=0,778$, el coeficiente de correlación que se obtuvo, la misma no solo es positiva, también tiene un nivel de asociación muy fuerte entre ambas variables El P valor o Sig. tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$). El 35% de los encuestados reportó que su nivel educativo es "bajo" y "ordinario", según se detalla en la tabla #1.
- 2) Existe una relación entre disposiciones y gestión municipal, según la correlación de Spearman, lo que lleva a un valor de $Rho = 0,623$, indicando que, la correlación no solo es positiva, también tiene un grado de satisfacción considerable. El P valor o Sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$). Este resultado es muy importante porque el 42,5% de los funcionarios participantes en la encuesta calificaron el nivel de gestión como "bajo" según la Tabla 3.
- 3) Existe una relación entre eficiencia y gestión municipal. Esto se evidencia en la correlación de Spearman, que muestra un valor de $Rho = 0,769$, lo que se demuestra que hay una correlación positiva y también muy fuerte entre las dos variables. El P valor o Sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$)
- 4) Se encontró una conexión entre las Áreas Específicas y la gestión municipal. La correlación de Spearman demuestra que hay una correlación positiva y considerable de $Rho=0,748$. El P valor o Sig.(bilateral) tuvo un resultado igual a 0.000, el cual se compara con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$) Según tabla 6, el 50% de los encuestados perciben el desempeño en Áreas Específicas como "bajo".

VII.RECOMENDACIONES

- 1) Programar sesiones de formación orientadas hacia los temas vinculados con las responsabilidades del personal público, haciendo hincapié en el perfeccionamiento y progreso de los procesos administrativos del municipio, resulta esencial. Es crucial que estas capacitaciones se planifiquen en momentos apropiados y sean impartidas por individuos familiarizados con las responsabilidades y funciones específicas de cada área.
- 2) El comité de evaluación debería llevar a cabo la selección de empleados de manera transparente, con el objetivo de garantizar la continuidad del enfoque centrado en el apoyo social en favor de la comunidad.
- 3) Deberían adoptar decisiones operativas que tengan en cuenta las necesidades de la comunidad, incluye comprender la disponibilidad presupuestaria y comprometerse a llenar los vacíos identificados. El objetivo es asegurar y mantener la estabilidad económica mediante un equilibrio razonable entre ingresos y gastos dentro de los límites presupuestarios establecidos.
- 4) Llevar a cabo una supervisión y control regular y puntual para asegurar el cumplimiento de las normativas y el adecuado uso de los fondos públicos. Para lograr esto, se establecen comisiones de investigación con mandatos claramente definidos y los recursos necesarios para llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades.
- 5) Optar por buscar estrategias de plan de trabajo en beneficio de la institución y así brindar una calidad de servicio y trabajo a la población.

REFERENCIAS:

- Ai, Shan. (2004). *Cultural Fluency Training for the Twenty-First-Century Public Servant. The Palgrave Handbook of the Public Servant*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7_37-1
- Althaus, C. (2021). *Cultural Fluency Training for the Twenty-First-Century Public Servant*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7_37-1
- Alvarado, C. (2019). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente*. [Tesis de grado de Maestría en Administración de Negocios MBA, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <http://bit.ly/2JHcwSV>
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación* 6a edición. Editorial Epistemasbm. Venezuela. <https://bit.ly/3S5tVsb>
- Armas, V. G. (2016). *La Gestión Municipal. Semanario Universidad*. <https://bit.ly/3Mc1Hbo>
- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. Konrad Adenauer Stiftung.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). *Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://bit.ly/3tLYOIk>
- Bauce, G. J., Córdova, M. A., & Ávila, A. V. (2018). *Operacionalización de variables*. Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel", 49(2). <https://bit.ly/3tyKQcr>
- Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. Sistema de Información Científica Redalyc.
- Cardona, A. Y., & "et.al.". (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. Colección Investigación. Colombia. <https://bit.ly/405lhvL>
- Cari, J. M. P. (2023, 24 de enero). *¿Qué es la gestión pública municipal?*. LP Derecho. <http://bit.ly/3tJXvJN>
- Castillo Sarabia, J. (2020). *Competencias Claves que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmeccánica*. [Tesis de grado de doctor en filosofía con especialidad en administración, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio Digital Institucional. <http://bit.ly/8HTnyYQ>
- Castillo, G. (2020). *Desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 unidades impositivas tributarias de la Municipalidad Distrital de Huarmaca*.

[Tesis de grado de magister en gestion publica, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio Digital Institucional. <http://bit.ly/3HKntCW>

Chávez, D., Cárdenas, R., & Huaria, M. (2022). *Estudio Sobre la Gestión de la Capacitación y del Rendimiento de los funcionarios en un Gobierno Regional Peruano*. Revista Oeconomicus UNH. <https://bit.ly/49eYaTU>

Cortez, S., & a., L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH.

Costa, C., & Aguilar, K. (2021). *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral en la empresa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

Cota, L. J., & Rivera, M. J. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva*. Ciencia y Técnica Administrativa - CyTA. <http://bit.ly/3Q9CtvJ>

Crales, T. F. (2019). *La Gestión Municipal*. Bolivia. Ediciones CEBEM. <https://bit.ly/3MbMLKm>

Decreto Legislativo N.º 1025. (2008). *Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*. <https://bit.ly/403vtow>

Drapkin, B. A. (2019). *Sobre la Capacitación de los funcionarios públicos*. Revista de Ciencia Política. <https://bit.ly/3rTGT1M>

Editorial Etecé. (2022). *Técnicas de investigación*. Editorial Etecé. <https://bit.ly/3Mdb8rf>

Escudero, S. C., & Cortez, S. L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ediciones UTMACH. <https://bit.ly/3QsuDyK>

Falcón Tineo, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019*. Chero López.

Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral*. Thedialogue. <https://bit.ly/3Q7OaCT>

Flores Montero, V. (2020). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura*. [Tesis de grado de maestria en gestion publica, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <http://bit.ly/32aAWu5>

García, S. M., & García, M. M. (2012). *Los Métodos de Investigación*. <https://bit.ly/48ZDBL0>

Geoffroy-Schwinden, R. (2022). *Public Servants*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197511510.003.0005>

- Gobierno de México. (2018). *¿Sabes que es la regulación?*. Secretaria de Economía. Mexico.
- Gonzales, M., & Constancio. (2004). *La investigación básica. Investigación en ciencias filosóficas: Bioquímica, Biología molecular y fisiología*. Cuestiones previas.
- Hernández, M. Z. (2012). *Métodos de análisis de datos*. Editorial ISBN.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill. Interamericana Editores. Mexico.
- Herra, V. (2018). *Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. [Tesis de grado de maestría en gestión pública, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UF. <http://bit.ly/7JHcwHP>*
- Herrera, A. L., Abramonte, S. E., & Bayona, C. M. (2022). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020*. FIPCAEC. <https://bit.ly/3tIFlrS>
- Hidalgo, C. M., Romero, Z. M., & Pazmiño, C. V. (2019). *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. CIENCIAMATRIA. <https://bit.ly/3May6iG>
- Hunt, M., A Miller, R. Stacy, M., Lynam, S., Carr, Erika. (2019). *Public servant, silent servant: A call to action for advocacy training in public service settings*. <https://doi.org/10.1037/ser0000387>
- Instituto de formación legislativa. (2021). *Gestión Legislativa y políticas públicas municipales*. Vicegubernacion Entrerios.
- Irawati, E., Endang L., Warsono, H., Dwimawanti, H., (2021). *Evaluation of the effectiveness of basic training for civil servant candidates in improving public services in central java*. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.414>
- Jara Martínez A.M., Asmat Vega N.S., Alberca Pintado N.E., Medina Guzmán J.J. *Human talent management as a factor for improving public management and job performance [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://bit.ly/3Q4ALvx>
- Kaifeng, Y., Fan, W., Xiaolin, X., Tao C., (2012). *The Challenge of Civil Servant Training in China*. <https://doi.org/10.1177/0734371X12438245>
- Krynchna, i., & Gurkovskii, V. (2020). *La Competencia Profesional Como Factor Deficiencia De La Actividad De Un Servidor Público*. Revista de Derecho y Administración P. <https://bit.ly/3Mddlmt>

- Kurniati, A. (2020). *The Effectiveness of public ethics online learning in basic training for civil servant candidates at BSSN training center.* <https://doi.org/10.54849/monas.v2i2.51>
- López, & et.al. (2021). *La gestión Municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú.* Revista Multidisciplinar Ciencia Latina.
- López, C. A. (2022). *Concepto 215111 de departamento administrativo de la función pública.*
- López, M., Ochoa, H., Gómez, D., & López, H. (2020). *La Profesionalización del Servicio Público en el Gobierno Municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí.* Tlatemoani. <https://bit.ly/3M8w7eE>
- López, P. L. (2004). *Población Muestra y Muestreo.* Scielo Punto Cero. <https://bit.ly/3M8w7eE>
- Mena, A. (2022). *Competencias Transversales y su Relación con el desempeño Laboral.*
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Resolución Directoral N° 078-2022-EF/43.01.* <https://bit.ly/402oZXf>
- Miranda, P. (2018). *Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño.*
- Muntané, R. J. (2010). *Introducción a Investigación Básica. Revisiones Temáticas.* <https://bit.ly/3s0cSgA>
- Muñoz, G. A. (2016). *La detección de necesidades de capacitación frente al ejercicio presupuestal: retos y oportunidades. XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago, Chile.* <https://bit.ly/3MaTbJL>
- Ñaupas, & et.al. (2018). *Metodología de la investigación.*
- Obando, C. M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria.* ECA Sinergia. <https://bit.ly/3tAS3bY>
- Pacori, C. j. (2023). *¿Qué es la gestión pública municipal? Pasión por el Derecho.* <https://bit.ly/403vEjG>
- Pallai, K., Gregor, A. (2016) *Assessment of effectiveness of public integrity training workshops for civil servants – A case study.* <https://doi.org/10.1177/0144739416650431>
- Pollitt, C. (1995). *Justification by Works or by Faith?.* Evaluation. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.03.550>
- Pollitt, C., Bouckaert, G. (2004). *Public Management Reform: A Comparative Analysis.* OUP Catalogue. <https://doi.org/10.34132/pard2020.07.10>

- REMURPE. (2006). *Manual de gestión moderna de municipalidades rurales*. Sabino, C. (1992). El proceso de investigación.
- Rezer, T., Nevsky, G. (2021). *Development of Students Social and Value Orientations Towards Training State and Municipal Management*. <https://doi.org/10.18502/KSS.V5I2.8437>
- Rojas Lázaro, L. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Biblioteca Nacional del Peru.
- Romero Vela S.L., Palumbo Pinto G.B., Franco Medina J.L., Diaz Tito L.P. (2022) *Occupational safety management in public organizations in Peru [Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú]*. Revista Venezolana de Gerencia. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Sáenz, P. R., & Diaz, M. N. (2022). *LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de <https://bit.ly/3M6caW8>
- Salazar, B. C., Ganga, C. F., Uribe, N. P., & Muñoz, J. Y. (2020). *Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central*. <https://bit.ly/3QrXy5Z>
- Salirrosas Navarro L.S., Guerra Chacón A.M., Tuesta Panduro J.A., Álvarez Becerra R. (2022). *Digital government and modernization in peruvian public entities: a systematic review of the literature [Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas: revisión sistemática de literatura]*. Revista Venezolana de Gerencia. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.6>
- Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2022). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1793–1804. <https://bit.ly/3QrhoOJ>
- Seilkhan, A. (2020). *The covenants of the great Abay and their influence on the development of the competences of a public servant*. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2020-75-4-14-22>
- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública-SISMAP. (2016). *Manual de Gestión Municipal*. <https://bit.ly/40lqVu9>
- Soza, J., & Herrera, M. (2022). *El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú*. Gestionar: revista de empresa y gobierno. <https://bit.ly/3MajlHm>
- Tapia, A. J., Avendaño, C., Coacalla, C. C., Calla, C. Y., Espinoza, J., & Vera, M. P. (2022). *Gestión Municipal y Desarrollo Local*.

- Tarazona, T. H. (2019). *Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos*. Gaceta Científica. <https://bit.ly/3S3uXFe>
- Tomayo, P. N. (2018). *La Formación y Capacitación de los funcionarios y Directivos de la Administración Pública*. Dossier Administración Pública. <https://bit.ly/3QoK7Uk>
- Trinidad, M., Guzmán, C., & Martínez, G. (2022). *La Capacitación y la Rotación del Personal Como Factor de Impacto en la Armonización Contable*. Revista de Investigaciones Universidad del Quindío. <https://bit.ly/3QrkIJA>
- Tuesta Panduro, J. A., Cárdenas, M. A., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico*. Revista venezolana de gerencia, 26(95), 629–641. <https://bit.ly/3rYu3zf>
- Velasco, S. E. (2006). *La capacitación de altos funcionarios públicos en el Reino Unido y Polonia Tensiones y equilibrios*. Gestión y Política Pública. <http://bit.ly/45BDIPf>
- Veliz, H. K., & Llanos, E. M. (2021). *La Capacitación, Activo para Alcanzar el Desarrollo Organizacional y del Capital Humano en las Instituciones Públicas: Coordinación Zonal 5 Salud*. Revista Científica ECOCIENCIA. Ecuador. <https://bit.ly/3tHMhFC>
- Vergara, V., & Eugenia, M. (2017). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*. Scielo Cuba.
- Vicente, A., & Chávez, E. (2019). *Competencias Laborales para La Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de un Municipio Provincial*. Veritas et Scientia. <https://bit.ly/46TLWhk>
- Vicente, C. J. (2014). *Especialización y eficiencia*.
- Vicente, H. A., & Chávez, G. E. (2019). *Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de un Municipio Provincial*. Veritas et Scientia. <https://bit.ly/46GorIS>
- Vílchez Asalde M.A., Collazos Alarcón M.A., Heredia Llatas F.D., Sotomayor Nunura G.D.S. (2020). *Evaluation of efficiency and effectiveness in contracting works by public bidding in the lambayeque regional government, 2017-2019 [Evaluación De La Eficiencia Y Eficacia En La Contratación De Obras Mediante Licitación Pública En El Gobierno Regional Lambayeque, 2017-2019]*. Universidad y Sociedad. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V13I2.211098>
- Wang Ming-j. (2005). *General plan of demand análisis on public servant training*. <https://doi.org/10.33287/102033>

Yulia N. Gambееva, Nadezhda N. Kozhuhova, Elena Yu. Pynik. (2022). *Formation of the Value and Motivational Sphere of the Personality of A Public Servant*.
<https://doi.org/10.20339/am.10-22.085>

Zhang Li-sha. (2012). *Discussion on the Intrinsic Motivation System of the Public Servant Training in China: Based on Cognitive Evaluation Theory*.
<https://doi.org/10.1234/MIRAI.V1I2.20>

ANEXOS

Anexo 0: MATRIZ DE CONSISTENCIA																
TÍTULO: Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal en uno de los distritos de Piura,2023																
FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS													
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Existe una brecha en la capacitación de los servidores públicos en uno de los distritos de Piura,2023 y en qué medida esta brecha afecta la eficiencia y la calidad de la gestión municipal?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuál es el nivel actual de capacitación de los servidores públicos en uno de los distritos de Piura en 2023, identificando las áreas de fortaleza y debilidad?</p> <p>¿Cuál es la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de</p>	<p>"La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente."</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1:"La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una gestión municipal más eficiente."</p> <p>H0: "La capacitación del servidor público no tiene un</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Evaluar y analizar la relación entre el nivel de capacitación de los servidores públicos y la eficiencia y calidad de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, con el propósito de identificar áreas de mejora y fortalecimiento en la administración pública local.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Evaluar el nivel de capacitación actual de los servidores públicos en uno de los distritos de Piura ,2023.</p>	<p>VARIABLE: Capacitación del Servidor Público (X)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Dimensiones / Precategorías</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Indicadores / rasgos</th> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">1x Áreas Específicas</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> Alcance de objetivos Mejora de calidad de servicio </td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle; padding: 5px;"> 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2 X Eficiencia</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> Necesidades de conocimiento Necesidades de superación </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">3x Nivel de Capacitación</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad Imparcialidad Responsabilidad </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">4X Desempeño</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> Competencias Profesionales </td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición	1x Áreas Específicas	<ul style="list-style-type: none"> Alcance de objetivos Mejora de calidad de servicio 	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	2 X Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de conocimiento Necesidades de superación 	3x Nivel de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Imparcialidad Responsabilidad 	4X Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Competencias Profesionales
Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición														
1x Áreas Específicas	<ul style="list-style-type: none"> Alcance de objetivos Mejora de calidad de servicio 	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre														
2 X Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de conocimiento Necesidades de superación 															
3x Nivel de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Imparcialidad Responsabilidad 															
4X Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Competencias Profesionales 															

<p>Piura,2023, considerando indicadores como el cumplimiento de objetivos, la ejecución de proyectos y la satisfacción de los ciudadanos?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los ciudadanos respecto a la calidad de los servicios y la transparencia en la gestión municipal en 2023, y su relación con la capacitación de los servidores públicos?</p> <p>¿Cuáles son las áreas específicas de capacitación que podrían necesitar mejoras, basadas en las demandas y necesidades de la gestión municipal en el distrito?</p>	<p>impacto significativo en la eficiencia de la gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023."</p> <p>H2: "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la satisfacción de los ciudadanos con los servicios municipales en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con una mayor satisfacción ciudadana."</p> <p>H0: "La capacitación del servidor público no tiene un impacto significativo en la satisfacción de los ciudadanos con los servicios municipales en uno de los distritos de Piura 2023."</p> <p>H3: "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con la toma de decisiones efectivas y la asignación eficiente de recursos en la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un</p>	<p>Determinar la eficiencia y calidad de la gestión en uno de los distritos de Piura ,2023.</p> <p>Analizar si existe una correlación entre el nivel de capacitación de los servidores públicos y el desempeño de la gestión municipal.</p> <p>Identificar áreas específicas de capacitación que necesitan mejorarse para fortalecer la gestión municipal.</p>	VARIABLE: Gestión Municipal (y)			
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición	
			1 Y Gestión ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones operativas • Toma de decisiones técnicas • Toma de decisiones financieras 		
			2 Y Gestión legislativa	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos legales • Técnicas Legislativas • Fiscalización en el uso de recursos públicos • Atención a las demandas sectoriales 		
3 Y Gestión Participativa	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de colaboración 					

	<p>mayor nivel de capacitación se asocia con una mejor toma de decisiones y asignación de recursos."</p> <p>H0: "La capacitación del servidor público no influye en la toma de decisiones y en la asignación de recursos en la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023."</p> <p>H4: "La capacitación del servidor público se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y proyectos en la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023, de modo que un mayor nivel de capacitación se asocia con un mejor cumplimiento de los</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de coordinación • Compromiso para logro de objetivos • Aprovechamiento de canales de comunicación 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p>
		4 Y Gestión Política	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones pacíficas • Desempeño político • Atención a los conflictos • Actitud de gobierno 	<p>4=Casi Siempre</p> <p>5=Siempre</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> • Escala de Likert 		

	<p>objetivos y proyectos municipales."</p> <p>H0: "La capacitación del servidor público no tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos y proyectos en la gestión municipal en uno de los distritos de Piura 2023."</p>				
--	--	--	--	--	--

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Capacitación del Servidor público	<p>La capacitación en los servidores públicos es desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal. (Decreto Legislativo N.º 1025-Normas)</p>	<p>La capacitación del servidor público se evalúa comprendiendo las disposiciones de regulación, atención a las necesidades, merito, especialización y eficiencia en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert</p>	Áreas Específicas	Alcance de objetivos	<p>1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre</p>
				Mejora de calidad de servicio	
			Eficiencia	Necesidades de conocimiento	
				Necesidades de superación	
			Nivel de Capacitación	Capacidad	
				Responsabilidad	
				Imparcialidad	
			Desempeño	Equidad	
				Competencias Profesionales	
			Calidad de formación		

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Municipal	La gestión municipal es la institución que se encuentra en el primer escalón del área administrativo que cuya prioridad es orientar y encaminar el presupuesto en forma eficiente, así prestar servicios públicos y promover la gestación de obras en beneficio a la población (Crales 2019).	la gestión municipal se evalúa distinguiendo las dimensiones de gestión ejecutiva, gestión legislativa, gestión participativa y gestión política en consideración de los atributos de medición mediante un cuestionario en la escala de Likert	Gestión ejecutiva	Toma de decisiones operativas	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
				Toma de decisiones técnicas	
				Toma de decisiones financieras	
			Gestión legislativa	Procedimientos legales	
				Técnicas Legislativas	
				Fiscalización en el uso de recursos públicos	
				Atención a las demandas sectoriales	
			Gestión participativa	Participación de todos los actores de control	
				Acciones de colaboración	
				Acciones de coordinación	
				Compromiso para logro de objetivos	
				Aprovechamiento de canales de comunicación	
			La gestión política	Atención a los conflictos	
				Relaciones pacificas	
Desempeño político					
				Actitud de gobierno	

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Ha continuación se presentan algunas preguntas sobre "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de piura, 2023".
No hay respuestas CORRECTAS o INCORRECTAS, sino la expresión de tus acciones y/o opiniones.
Marque con una (X) la respuesta que cree Ud. Por conveniente.

Todos los datos son de carácter anónimo y confidencial.

GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA Y POR EL TIEMPO DEDICADO

VARIABLE1: CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

N°	DESCRIPCION	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
DISPOSICIONES						
1	Los objetivos de la capacitación se logran porque se ajustan a los plazos y requerimientos del área.					
2	Con el fin de lograr los objetivos establecidos ,la capacitación de empleados públicos se administra en conformidad con las directrices de la dirección					
3	La satisfacción del usuario se refleja en la calidad del servicio proporcionado gracias al personal altamente capacitado que tenemos.					
4	La capacitación se adapta a las necesidades de diversas áreas con el fin de elevar la calidad del servicio brindado a la atención al público.					
EFICIENCIA						
5	La necesidad de adquirir conocimientos nuevos ante la implementación de ROF ha promovido quienes desarrollen capacitaciones en el marco normativo de la ley servir.					
6	La alta gerencia, motiva a los servidores públicos en la necesidad de superación, promoviendo la capacitación de acuerdo con el perfil profesional.					
7	Existe capacitación o formación en los últimos 12 meses relacionada con tus responsabilidades laborales.					

8	Los líderes de las distintas áreas motivan a los servidores públicos a alcanzar sus metas de desarrollo profesional mediante su participación en programas de capacitación.					
PERCEPCIÓN						
9	Los empleados que trabajan en la institución están bien preparados y son seleccionados en función de su mérito y capacidad.					
10	La capacitación se enfoca en niveles éticas para asegurar el cumplimiento de las tareas y responsabilidades de los empleados.					
11	Los trabajadores desempeñan sus funciones de manera responsable y acorde con su formación.					
12	Los trabajadores siguen el principio de imparcialidad al tratar a los ciudadanos sin discriminación.					
13	La alta gerencia demuestra imparcialidad en la selección de funcionarios para participar en cursos de capacitación.					
14	El principio de equidad se aplica en la selección de personal para ocupar puestos de trabajo.					
AREAS ESPECÍFICAS						
15	Los profesionales ocupan los puestos de trabajo en función de su competencia profesional.					
16	La municipalidad considera la competencia profesional al tomar decisiones críticas.					
17	La municipalidad evalúa la calidad de la formación de un profesional que ocupa un puesto de trabajo.					
18	Al seleccionar trabajadores, se revisa el currículum para evaluar la calidad de su formación profesional.					

VARIABLE 2: GESTIÓN MUNICIPAL

GESTIÓN EJECUTIVA						
		(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
1	Las decisiones operativas se basan en los objetivos de la entidad a corto plazo.					
2	Los gestores reciben el aporte de quienes realizan actividades de menor rango en el proceso de toma de decisiones operativas.					
3	La gerencia toma decisiones técnicas con el objetivo de minimizar riesgos y mejorar la eficiencia en los procesos resultantes de esas decisiones.					
4	Se toman decisiones financieras por efecto del conocimiento al respecto del presupuesto.					
GESTIÓN LEGISLATIVA						
5	Los procedimientos legales de gestión contribuyen a la reducción de posibles sanciones para la institución.					
6	El consejo de regidores está familiarizado con técnicas legislativas que facilitan la implementación de procedimientos dirigidos a la mejora de los servicios.					
7	La fiscalización de la utilización de recursos públicos es una responsabilidad legislativa que los regidores abordan con rigor.					
8	La municipalidad se esfuerza por abordar las necesidades específicas de los diferentes sectores a corto plazo.					
GESTIÓN PARTICIPATIVA						
9	Cada una de las áreas responsables del control de procedimientos logra una gestión exitosa.					
10	La municipalidad trabaja en conjunto con la comunidad para establecer juntas vecinales y asegurar su cooperación.					
11	La municipalidad cuenta con personal identificado, encargado de la constante coordinación con los líderes vecinales para poder atender sus necesidades.					
12	Los objetivos establecidos para mejorar la calidad de vida de los residentes son supervisados y seguidos de cerca por los regidores.					
13	La municipalidad emplea medios de comunicación que son fácilmente accesibles para la comunidad local.					

GESTIÓN POLÍTICA					
14	La municipalidad tiene la capacidad de abordar y resolver los conflictos que surgen durante su gestión.				
15	La gestión municipal es aceptada por la población pues en su actuar las relaciones entre alcaldía y regidores son pacíficas y proactivas.				
16	El buen desempeño político de los regidores contribuye a la satisfacción de la población con la gestión municipal.				
17	Cuando surge una incidencia o problema en la comunidad, la gestión municipal demuestra una actitud gubernamental proactiva al tomar medidas sin demora.				

Anexo 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



CPC. Mayte Miluska Novoa Cano.
Magíster en Gestión Pública.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



45702555

M. Victor Hugo
Novoa
Paz Soldán


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



Mg. MARTÍN HECÓR FARFÁN CASTILLO LIZAMA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 226123025

Dr. Ronald Laguna Dávila

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



Hg. Gladys C. Peno Torres
72637962

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Cuestionarios que la investigadora Luna Verastegui Lisseth Vanessa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Capacitación del servidor público y gestión municipal en uno de los distritos de Piura, 2023".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

28 de octubre de 2023



48046860

MG. Leguía Pérez Kiara Vanessa



MUNICIPALIDAD DISTRITAL EL ARENAL-PAITA
Gestión 2023-2026



Señores

Escuela Posgrado

Universidad Cesar Vallejo-Piura

A través del presente, se expide la Autorización correspondiente a la srta: Luna Verastegui Lisseth, para que realice su Proyecto de investigación y todas las actividades educativas que necesite, aportando a la calidad educativa está autorizada para recoger y emplear datos de nuestra Municipalidad, a efecto de la realización de su proyecto denominado "CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO Y GESTIÓN MUNICIPAL EN UNO DE LOS DISTRITOS DE PIURA, 2023".

Lo que manifestamos para los fines pertinentes, para solicitud de la interesada.



JHORDAN FERNÁNDEZ LOPEZ

ALCALDE



HUELLA DACTILAR

MATRIZ DE BASE DE DATOS

*SPSS IMPORTANTE ÚLTIMO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Preg_1	Numérico	8	0	1) Los objetivos...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Preg_2	Numérico	8	0	2) Con el fin de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Preg_3	Numérico	8	0	3) La satisfacci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Preg_4	Numérico	8	0	4) La capacitac...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Preg_5	Numérico	8	0	5) La necesida...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Preg_6	Numérico	8	0	6) La alta geren...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Preg_7	Numérico	8	0	7) Existe capac...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Preg_8	Numérico	8	0	8) Los líderes d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Preg_9	Numérico	8	0	9) Los emplead...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Preg_10	Numérico	8	0	10) La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Preg_11	Numérico	8	0	11) Los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Preg_12	Numérico	8	0	12) Los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Preg_13	Numérico	8	0	13) La alta gere...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Preg_14	Numérico	8	0	14) El principio ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Preg_15	Numérico	8	0	15) Los profes...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Preg_16	Numérico	8	0	16) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Preg_17	Numérico	8	0	17) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Preg_18	Numérico	8	0	18) Al seleccio...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Preg_19	Numérico	8	0	19) Las decisio...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Preg_20	Numérico	8	0	20) Los gestore...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Preg_21	Numérico	8	0	21) La gerencia...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Preg_22	Numérico	8	0	22) Se toman d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Preg_23	Numérico	8	0	23) Los proced...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Preg_24	Numérico	8	0	24) El consejo ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Preg_25	Numérico	8	0	25) La fiscaliza...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Preg_26	Numérico	8	0	26) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Preg_27	Numérico	8	0	27) Cada una d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Preg_28	Numérico	8	0	28) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Preg_29	Numérico	8	0	29) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Preg_30	Numérico	8	0	30) Los objetivo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Preg_31	Numérico	8	0	31) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Preg_32	Numérico	8	0	32) La municip...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Preg_33	Numérico	8	0	33) La gestión ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Preg_34	Numérico	8	0	34) El buen des...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Preg_35	Numérico	8	0	35) Cuando sur...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Dim_1	Numérico	8	0	(D1) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Dim_2	Numérico	8	0	(D2) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	Dim_3	Numérico	8	0	(D3) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Dim_4	Numérico	8	0	(D4) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Dim_5	Numérico	8	0	(D5) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	Dim_6	Numérico	8	0	(D6) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	Dim_7	Numérico	8	0	(D7) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	Dim_8	Numérico	8	0	(D8) Dimensión...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	Var_1	Numérico	8	0	(V1) Variable 1:...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	Var_2	Numérico	8	0	(V2) Variable 2:...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada