



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

Influencia de la capacitación en la gestión pública en los Órganos no Policiales del
Ministerio del Interior, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mag. Germán Alberto Quiroga Aguilar (ORCID: 0000-0002-7469-0433).

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza (PhD) (ORCID: 0000-0002-4060-5667).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y Productiva

LIMA -PERÚ

2019

Dedicatoria

Se dedica a mi esposa e hijo, por la ayuda que me brindaron y por la continua motivación para lograr el objetivo trazado que es el Doctorado.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a los Docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, paciencias, orientación y consejos brindado y a mis compañeros de la Dirección General de Gobierno Interior y del Ministerio del Interior, quienes colaboraron y me dieron algunos consejo para plasmarlo en esta Tesis.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **QUIROGA AGUILAR, GERMÁN ALBERTO**

Para obtener el Grado Académico de *Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad*, ha sustentado la tesis titulada:

INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA EN LOS ÓRGANOS NO POLICIALES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, 2017

Fecha: 7 de agosto de 2019

Hora: 12:00 m.

JURADOS:

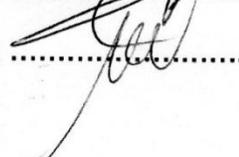
PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

VOCAL: Dra Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría
.....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Germán Alberto Quiroga Aguilar estudiante del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06700029 con la tesis titulada "Influencia de la capacitación en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017" con 183 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, habiendo respetado las normas internacionales sobre redacción de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los considerando son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los considerando que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima Norte,



Germán Alberto Quiroga Aguilar

DNI: 06700029

Presentación

Señores miembros del Jurado.

Presento a ustedes mi tesis titulada “Influencia de la capacitación en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017”, cuyo objetivo fue establecer la Influencia que tiene la capacitación en la gestión pública de los empleados civiles (nombrados) del Ministerio del Interior, Lima 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos y doce anexos:

El capítulo uno contiene la introducción la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio hipótesis y objetivos. El segundo capítulo indica el diseño de investigación, variables operacionalización, población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad, método de análisis de datos y aspecto éticos. El tercer capítulo muestra los considerando obtenidos. El cuarto capítulo formula la discusión de los considerando encontrados, En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo de formulan las recomendaciones, En el séptimo capítulo se presenta la propuesta, En el octavo capítulo se presentan las referencias donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Resumo	xv
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	12
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. Método	33
2.1 Diseño de investigación.	34
2.2 Variables operacionalización	35
2.3 Población, muestra	37
2.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos.	39
2.5 Método de análisis e interpretación de datos	43
2.6 Aspecto ético	44
III. Resultados	45
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	70
VI. Recomendación.	73
VII. Propuesta	76
VIII. Referencias	80

Anexos	84
Anexo 1. Capacitación en la Gestión Pública	85
Anexo 2. Matriz de consistencia	107
Anexo 3. El instrumento está dividido en dos variables	119
Anexo 4. Certificado de validez de contenido de Juicio de expertos.	124
Anexo 6. Población de los órganos no policiales del Ministerio del Interior	136
Anexo 6. Base de datos	137
Anexo 7. Fiabilidad de variables capacitación.	141
Anexo 8. Fiabilidad de la variable de Gestión Pública.	144
Anexo 9. Prueba de Alfa de Cronbach	148
Anexo 10. Base de datos final de la variable capacitación	149
Anexo 11. Autorización	163

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la capacitación.	36
Tabla 2. Operacionalización de la gestión pública.	37
Tabla 3. Juicio de expertos que son los siguientes doctores:	42
Tabla 4. Fiabilidad de la variable de Capacitación 1° prueba piloto	43
Tabla 5. Fiabilidad de la variable Gestión Pública 2° prueba piloto	43
Tabla 6. Fiabilidad de la variable Gestión pública 1° prueba piloto	43
Tabla 7. Fiabilidad de la variable Gestión pública 2° prueba piloto	43
Tabla 8. Distribución porcentual del nivel descriptivo de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017	46
Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	47
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje en el planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	48
Tabla 11. Distribución de frecuencia y porcentaje de la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	49
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje con el sistema público de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	50
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	51
Tabla 14. Distribución de frecuencia entre la variables gestión pública y las necesidades de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	52

Tabla 15. Distribución de frecuencia y los porcentaje de diseño de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	53
Tabla 16. Distribución de frecuencia y el porcentaje de la implementación de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	54
Tabla 17. Distribución de frecuencia y porcentaje de la ejecución de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	55
Tabla 18. En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	56
Tabla 19. En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	56
Tabla 20. En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	57
Tabla 21. En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	58
Tabla 22. En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	59
Tabla 23. En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017	59
Tabla 24. En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión modernización de la gestión	

pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior,
2017. 60

Tabla 25. En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación
influye en la dimensión modernización de la gestión pública en
los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 61

Tabla 26. Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo
respecto a la capacitación con la dimensión sistema nacional de
personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior,
2017. 62

Tabla 27. En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación
influye en la dimensión sistema nacional de personal en los
Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 62

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de frecuencia capacitación.	46
Figura 2. Los sistemas administrativos	47
Figura 3. Planeamiento estratégico	48
Figura 4. Modernización de la gestión pública	49
Figura 5. Los sistemas públicos de personal.	50
Figura 6. De gestión pública.	51
Figura 7. Diagnóstico de las necesidades de capacitación.	52
Figura 8. El diseño de la capacitación	53
Figura 9. Implementación de la capacitación	54
Figura 10. Ejecución de la capacitación	55

Resumen

El presente trabajo de investigación fue determinar la influencia de la capacitación en la Gestión pública en los órganos no policiales del ministerio del Interior, 2017.

Es de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, el diseño de estudio es causal y el método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 575 servidores siendo su muestra de 168 servidores de los órganos no policiales. Se ha utilizado la técnica de encuesta el instrumento de cuestionario confiables y debidamente validado para la recolección de datos de las variables en estudio, en la primera prueba de capacitación con una evaluación 0,924 con 24 elementos y la gestión pública con una evaluación de 0,951 con 33 elemento. En la segunda evaluación para capacitación con una evaluación 0,918 y la gestión pública con una evaluación 0,965 se procesó la información a través software de estadísticas SPSS V24. Los considerandos fueron analizados en la prueba de Nagelkerke se contrastó con la hipótesis la prueba de Chi-cuadrado, Cox y Snell, y Mcfadden.

Se llega a la Conclusión de que, si existe influencia entre los niveles de capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la prescencia del nivel regular con el 64.3%, seguido por el nivel ineficiente 32.1% y eficiente 3.6%.

Palabras clave: capacitación, gestión pública, órganos no policiales

Abstract

The present research work was to determine the influence of training in public management in non-police bodies of the Ministry of the Interior, 2017.

It is a quantitative approach, a substantive type, the study design is causal and the hypothetical deductive methods. The population was conformed by 575 servants being its sample of 168 servants of the non-police organs. The survey technique has been used the reliable and duly validated questionnaire instrument for the data collection of the variables under study, in the first training test with a 0.924 evaluation with 24 elements and public management with an evaluation of 0.951 with 33 element. In the second evaluation for training with an evaluation of 0.918 and public management with an evaluation of 0.965, the information was processed through the SPSS V24 statistics software. The recitals were analyzed in the Nagelkerke test, the Chi-square test, Cox and Snell, and Mcfadden were contrasted with the hypothesis.

The conclusion is reached that if there is an influence between the levels of training in public management in the non-police bodies of the Ministry of the Interior, 2017, where the prescience of the regular level is visualized with 64.3%, followed by the inefficient level 32.1 % and efficient 3.6%.

Keywords: training, public management, non-police bodies

Resumo

O presente trabalho de pesquisa foi determinar a influência da formação em gestão pública em órgãos não policiais do Ministério do Interior, 2017.

É uma abordagem quantitativa, um tipo substantivo, o desenho do estudo é causal e os métodos dedutivos hipotéticos. A população foi conformada por 575 servos sendo sua amostra de 168 servidores dos órgãos não-policiais. A técnica de pesquisa utilizou o instrumento questionário confiável e devidamente validado para a coleta de dados das variáveis em estudo, no primeiro teste de treinamento com uma avaliação de 0,924 com 24 elementos e gestão pública com uma avaliação de 0,951 com 33 elemento. Na segunda avaliação para treinamento com uma avaliação de 0,918 e gestão pública com uma avaliação de 0,965, as informações foram processadas através do SPSS V24 statistics software. Os recitais foram analisados no teste de Nagelkerke, o teste do qui-quadrado, Cox e Snell, e Mcfadden foram contrastados com a hipótese.

Conclui-se que se há uma influência entre os níveis de formação em gestão pública nos órgãos não policiais do Ministério do Interior, 2017, onde a presciência do nível regular é visualizada com 64,3%, seguida do nível ineficiente 32,1 % e eficiente 3,6%.

Palavras-chave: formação, gestão pública, organismos não policiais

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La capacitación y la gestión pública, a nivel internacional se observa que las entidades estatales y privadas son óptimas, que existe una gran influencia que ejerce la capacitación con los Recursos Humanos y la gestión pública esto se aprecia mucho en Europa, Asia y América del Norte con una administración plana y continuamente mejorando, competente a nivel internacional. Asimismo se aprecia que a nivel internacional el Perú toma como modelo la gestión pública de España, en Latinoamérica tenemos a los países de Chile, Ecuador, Brasil, Argentina el Perú a raíz de su bonanza económica de los años 2000, economía estable y al firmar el tratado de libre comercio fue que acepto su modificación y Modernización del Estado peruano.

Según a lo expuesto se indica que la nueva gestión pública consiste en un movimiento de reforma del Estado, es un nuevo modelo en la política y administrativa así mismo para mejorar la calidad total y la economía de costo, cualidades políticas, burócrata, representante electo y grupo de interés están basados en modelo de mercado, es una idea que nace en los países desarrollados siendo uno de sus principales precursores Estados Unidos de Norte América, así como México, Argentina, Venezuela, Chile y Perú y en Europa los países de España, Francia Inglaterra y en Asia Japón. (Chanduvi V, 2008)

En consecuencia lo que se quiere lograr es que en el Perú, las entidades del Estado, empresas públicas y privadas, sean óptimas y competitivas lográndose a través de una buena capacitación que se complementa con la Gestión Pública, lo que se quiere conseguir es eliminar las trabas burocráticas que se presentan en los organismos del Estado, estas se encuentran en un proceso de cambio, esto se debe que actualmente el Gobierno está modificando y actualizando las leyes y normas que se adapte a la modernización de las Instituciones públicas.

Mediante Ley N° 30057, se aprueba la Ley del Servicio Civil (SERVIR y su Reglamento se requiere un Estado moderno con personal capacitado e idóneos en los cargo y incentivar el crecimiento del personal nombrado, profesionales en la administración pública, busca una burocracia estatal competitiva una Administración Plana.

El Ministerio del Interior es una organización en proceso de modernización, pero presenta desfase en su Capacitación interna y en la Gestión Pública, con personal distribuidos en las diferentes Direcciones Generales y unidades adscritas al Sector, llegando a ser 575 servidores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, que no son considerados en la toma de decisiones ocasionando reclamos sobre acciones tomadas por Alta Dirección, no se respeta la línea de carrera sin considerar su trayectoria y tiempo de servicios en el cargo que ocupan; asimismo al personal no se le toma en cuenta en las capacitaciones oficializadas se le pone muchas trabas administrativas, se les niega los permisos respectivos en horas laborables y/o se le condiciona a que deben pagar las horas de capacitación, no hay capacitación para realizarlo.

El Ministerio del Interior, mediante sus Directivos actuales de la Alta Dirección, debe dialogar con el personal nombrado, indicarle las pautas a seguir, lo que se quiere lograr, es posible al cambio de actitud negativa hacia el personal nombrado que con el tiempo son los puntales del sector y apoyarlos para que se capaciten y sea un Ministerio competente a la par con las empresas privadas, se debe dar más impulso a la Ley SERVIR, para la modernización de la institución.

El Sector Interior está conformado por el personal de los Órganos no Policiales (personal nombrados y el personal CAS), son servidores temporales bajo contrato Administrativo que cuando encuentran mejoras salariales residen sus contratos y dejan abandonado sus tareas asignadas y en muchos casos el personal nombrado tiene que terminar los trabajos encomendados al personal CAS.

Actualmente las organizaciones están modificando su misión, visión y planeamiento estratégico. Todos sus procesos productivos se realizan con la participación conjunta de diversos socios cada uno contribuyen con los recursos necesarios.

El Sector Interior está conformado por diversas Direcciones Generales de orden Administrativos como Recursos Humanos, Comunicación Social, Oficina general de Administración, Abastecimiento, Tesorería, Presupuesto, Contabilidad, Infraestructura, Asesoría Jurídica, Tecnología de Información. Despacho Viceministerial Orden Interno, está integrado por la Dirección General de Gobierno

Interior, Dirección de Inteligencia, Dirección de Seguridad Democrática y sus organismos descentralizados que depende directamente del Despacho Ministerial que son adscrita como la Superintendencia de Migraciones, Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil y la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.

Todas estas Direcciones Generales conforman el Sector Interior, que es el sesenta por ciento (60%) del Ministerio del Interior, el otro cuarenta por ciento (40%) está conformado por la Policía Nacional del Perú reporta directamente del Viceministro Orden Interno.

La capacitación del Sector Interior desde el año 2000 a la actualidad al personal nombrado se le pone muchas trabas para su capacitación que con el tiempo y con la modernización del Estado está siendo desplazado, se encuentra no acto sus funciones cada día es menos productivo para el sector, el personal del régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), este desplaza y asume las funciones del nombrado.

El Ministerio del Interior, está en un proceso de modernización especialmente en su estructura organizacional de la estructura piramidal a una estructura plana en donde la cadena de mando va a ser ágil y moderna a la par con otras entidades del Estado.

Asimismo se debe indicar que por recorte presupuestal en las entidades públicas, el Sector interior no se llega a concretar o cumplir lo establecidos en el Plan de capacitación mediante las Resoluciones de Secretaria General N° 014-2017-IN/SG de fecha 17 de marzo de 2017 y N° 053-2018-IN/SG de fecha 28 de marzo de 2018, que aprueba el Plan de desarrollo de las personas del Ministerio del Interior PDP2017-2018. Ambo fueron supervisados por SERVIR. En la cual se debe capacitar al personal del sector interior que no se llega al 100%. Actualmente por austeridad de Estado no se cumple lo dictado en la Ley de Presupuesto Público del año 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes nacionales

Vega (2016), Tesis titulado Modelo de capacitación en formación por competencia para los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique Albuja Ferreñafe-2016. Universidad Particular Cesar Vallejos, este trabajo cuenta con las variables capacitación y formación por competencia, tipo descriptivo, su diseño descriptivo con propuesta, población de 46 docentes una muestra 26 docentes se aplica los métodos aplicados inductivos, análisis y síntesis, modelación, histórico y deductivo-inductivo, con los instrumentos cuestionarios con 26 items en total, fue validado tres de expertos. Se llegó a conclusión en donde se indica que la formación por competencia a nivel de docentes del IEST, en su aplicación de sus cuestionario fue baja en planificación su resultado de los instrumentos de sus cuestionarios aplicados en el IEST a los docentes de la muestra, más la experiencia del investigador permitieron diseñar la propuesta sobre capacitación en formación por competencia. Se recomienda que las autoridades y docentes del Instituto deben de informase sobre la presente propuesta y aplicarla para que sea una alternativa que contribuya al trabajo de formación por competencia, se debe realizar coordinaciones para lograr auspicio para su aplicación a nivel de la UGEL-Ferreñafe, así como a otras instituciones de la zona.

Chaparro (2017), Tesis, titulado Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la Ugel 8, Cañete, 2016. Universidad Particular César Vallejo se relaciona significativamente entre las variables Bienestar y ambiente laboral, cultura organizacional, su metodología es una investigación básica, enfoque cuantitativo, corte transversal, diseño no experimental, su población 112 trabajadores su instrumento son cuestionario se aplica la escala de Likert, se llegó a la conclusión primera el objetivo específico uno el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de empleado frente al trabajo de la cultura organizacional, en cuanto al específico dos el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Corporativo frente profesionalidad de la cultura organizacional, en cuanto al específico tres el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de proceso frente al consecuencia de la cultura

organizacional, en cuanto al específico cuatro el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la cultura organizacional, en cuanto al específico quinto el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Control frente a control estricto de la cultura organizacional, en cuanto al específico sexto el ambiente laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de pragmatismo frente a normativo de la cultura organizacional, se llegó a la conclusión final en que se demuestra que el objetivo general el Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional.

Moreno (2017), tesis Participación ciudadana y presupuesto participativo en las municipalidades distritales de la provincia de Huánuco, 2016. Universidad Particular César Vallejo, presenta dos variables participación ciudadana y presupuesto participativo su metodología es descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental corte transversal su población 50 funcionarios divididos en 5 distritos, (Churubamba, Santa María del Valle, Chinchao, Amarilis y Yurumayo) se aplicó el instrumento de cuestionario de likert y validado por 3 juicio de expertos y su confiabilidad fue de Alfa Cronbach, su objetivo fue determinar la relación entre participación ciudadana y presupuesto participativo en las municipalidades distritales de la provincia de Huánuco, 2016 se llegó a la siguiente recomendaciones: brindar información personalizada sobre los procesos del presupuesto participativo. Segundo Promover la generación de líderes a través de proyectos escolares, estableciendo convenios con institutos, universidades del lugar a través del área de Formación ciudadana y Cívica. Tercera las autoridades municipales, aprovechen las reuniones con la mayoría de la población, para la rendición de cuenta. Cuarta fiscalización constante de la Contraloría General de la República en materia de la distribución del presupuesto participativo y rendición de cuentas. Quinta Capacitación permanente del personal de los distritos municipales y los dirigentes sociales sobre la ejecución del presupuesto participativo, a través de convenios con centro superiores. Sexta los considerando de esta investigación enriquezcan a otras nuevas investigaciones afines.

Ganoza (2015) tesis Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC, consiste en mejorar el plan estratégico de la organización cumplir su misión y alcanzar su visión futura en la cual se ofrece su diseño y la construcción de un futuro para la organización, su objetivo es determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad, está conformado en tres capítulos su conclusiones; determino que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública, apoyándose de la prueba de normalidad y de hipótesis que dice la aplicación del plan estratégico mejora significativamente, analizó que la aplicación del plan estratégico mejora la calidad y la productividad. Se recomendó a las autoridades de la municipalidad de Puerto Eten, hagan uso del plan estratégico para mejorar y lograr la eficiencia, se haga seguimiento de control en la ejecución del plan estratégico para demostrar la mejora de la eficiencia y calidad seguimiento de control en la ejecución del plan estratégico que muestre la mejora de la productividad de la gestión pública de la municipalidad de Eten 2015-2020.

Alvarado (2013), tesis El estilo de liderazgo del director y su relación con la calidad del servicio educativo en tres instituciones educativas de la RED N° 09- Puente Piedra – 2013, Universidad César Vallejo Lima – Perú. Tiene como finalidad determinar la relación entre el estilo de liderazgo que asume el director como autoridad de quien conduce para dirigir, motivar, guiar e influir, y la calidad de servicio que reciben los estudiantes de las tres instituciones educativas donde se realizó la investigación. Un estudio básico descriptivo, la metodología empleada está relacionada con el método cuantitativo. El diseño correlacional transversal. Con una muestra de 90 estudiantes, matriculados en el año. La técnica empleada ha sido las encuestas para la recolección de la información sobre las variables. Los considerando importantes obtenidos fueron, la correlación alta entre las variables demostrada con la prueba estadística de rho de Spearman de 0,607, con valor calculado de $p=0,000$ un nivel de significativa de 0,1 (bilateral), con lo cual se concluyó que si existe relación directa y significativa entre la calidad de servicio y los estilos de liderazgo en las tres instituciones educativas.

Salsavilca (2017) tesis Administración de Recursos Humanos y el desempeño del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega. Tiene como determinar si la administración de recursos humanos, capacitación de empleados, requisitos del puesto, evaluación de empleados se relacionan con el desempeño laboral, representado por contabilidad, disponibilidad productivas entre el área administrativa de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana, cuenta con dos variables que con los instrumentos y cuestionarios de administración de recursos humanos y desempeño laboral, se ha trabajado bajo 40 items en cada variables se utilizó la escala Likert, su muestra de 177 servidores, su diseño fue no experimental estuvo dividido en cinco capítulos. Su Conclusión; que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Se demuestra que las entrevistas y selección de empleados relacionan significativamente con la confiabilidad del personal administrativo. Se establece que la capacitación de empleado con base en los requisitos del puesto se relaciona significativamente con la disponibilidad del personal. Se ha establecido que la evaluación del empleado se relaciona significativamente con la productividad del personal administrativo. Se recomendó al personal directivo del área de recursos humanos de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana a perfeccionar sus sistemas y proceso en el manejo de recursos humanos, perfeccionar sus procesos en las entrevistas y selección de personal, se capacite al personal administrativo potenciando sus capacidades y actualizando sus conocimientos, se evalué en forma permanente a su personal a disponer sus fortaleza y debilidades y a partir de ello tomar acciones que ayuden a optimizar su desempeño y productividad.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Gonzales (2015), Tesis titulado *Problemática de vivienda en Venezuela un reto a las políticas de gobierno y administración del Estado*. La problemática de vivienda y hábitat que tiene el país de Venezuela, desde una perspectiva política integral por la ausencia de un modelo de estado eficiente en el país productor de petróleo que es algo diferente en América Latina, trabajo de investigación es el compromiso de Venezuela de coadyuvar en la búsqueda de soluciones integrales para producir los cambios deseados esta evaluación, es de un enfoque cualitativo se basa de datos su históricos estadísticos de los censos realizados en los años (1990, 2001 y 2011), este trabajo de investigación se dividió en once capítulos en la cual se detalla los procesos y llegando a la conclusiones, la problemática de vivienda en Venezuela se ha convertido en una problemática de carácter estructural de la sociedad venezolana. El modelo de Estado que tiene Venezuela desde hace un siglo puede conceptualizarse como capitalismo de Estado, subdesarrollado y petrolero-dependiente (Petro-Estado). La inestabilidad institucional es un factor muy importante y las claves de la problemática secular del Estado venezolano y sus consecuencias socioeconómicas de improductividad y pobreza, el elevadísimo porcentaje de ocupación informal existente en el país (alrededor del 40%), más el desempleo abierto (cerca del 10%) refuerza la conclusión sobre la necesidad de crear empleo estable productivo y bien remunerado. A pesar de esto el país de Venezuela existe una tremenda necesidad habitacional insatisfecha esta necesidad está estimada de vivienda de dos millones de nuevas viviendas y no menos de un millón de vivienda a ser reconstruida.

Grandinetti (2014), Tesis titulada *Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos*, Propone evaluar los impactos organizacionales de los municipios en términos de capacidades e identificando posibles causales de estos, referidos a los parámetros técnicos de diseño utilizando y tratamiento de la dimensión institucional del cambio es cualitativo, la investigación se realizan en los municipios de la Región Rosario Argentina, a partir del resultado de la primera medición del índice de capacidades de gestión para el desarrollo. Se verifica el bajo nivel de capacidades de los municipios de la región y el alto nivel de cambios introducido en el diseño organizacional. En cuanto a los parámetros de diseño del cambio se concluye que los dispositivos mayoritariamente implementados están involucrado al modelo burocrático. Estos resultado permite identificar para el abordaje de los procesos de cambio que impacten en la construcción de capacidades: diseño organizacional en base a parámetros orgánicos, adecuados a los nuevos contextos, incorporación a los procesos de cambio de la perspectiva del juego político de los actores y los incentivos para el cambio institucional. Se relaciona a la metodología Experiencia Reflexión e Innovación. La Tesis parte de la siguiente premisa: los municipios han llevado adelante múltiples acciones de cambio organizacional para hacerse cargo de las funciones más complejas, que han incorporado en los últimos 25 años. Las conclusiones de sobre los impactos de los cambios en las capacidades: como repuestas a las dos primeras preguntas planteadas sobre el cambio llevado adelante y los resultados o impactos en las capacidades de los gobiernos locales. Se verifica el bajo nivel de capacidades de los municipios de la región y paradójamente el alto valor que alcanzan las modificaciones introducidas en el diseño organizacional. Las principales conclusiones son sobre los parámetros racionales de diseño de los cambios y su impacto sobre las capacidades, la dimensión institucional de los cambios, sobre las claves de los procesos de cambio para la construcción de capacidades, el abordaje de los procesos de cambios.

Sosa (2015) Memoria titulada *Democracia descentralización y cambio en la administración públicas de México (1982-2010)*. Con un enfoque cualitativo, con revisión de documentos pasivos e estadísticos como la trasformaciones de los estados nacionales de fines de siglo XX, es el que concierne a la evolución de los sistemas administrativos nacionales, existe una abundante literatura en torno al cambio de las administraciones públicas a nivel general conclusiones. El caso de México no ha sido excepción, los gobiernos federales del nuevo siglo han hecho surja la estrategia de modernización basada en una mayor transparencia y reducción de cuentas en la evaluación de desempeño y en la gestión por consecuencia. La evaluación administrativa que llevo a que el gobierno federal de México impulsara y adoptara una última gran reforma para adaptarse a los Presupuesto por Resultado, en toda la administración pública mexicana a partir de la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño en los tres niveles de gobierno. De cualquier manera, el esfuerzo institucional de los gobiernos federales durante los últimos años para contar con sistemas de evaluación del desempeño y el presupuesto basado en resultado ha sido enorme, para echar a andar la evaluación de los programas federales las tres instancia emitieron los lineamiento para la evaluación de los programas en lo que establece la metodología de marco lógico para la evaluación de consistencia y resultado y definición de indicadores estratégicas y de gestión, se requiere a los responsables de los programas alinear los objetivos de los programas con los objetivos estratégicas sectoriales. Por ello es primordial que la administración pública en México efectivamente cambie e innove sus enfoques de gestión bajo una orientación social y de aumento en su desempeño de los contrarios, el Estado el gobierno y sus administraciones mantendrán sus problemas para impulsar el desarrollo. Sería deseable lograr un adecuado equilibrio entre los demanda de transparencia y de desempeño. Si bien seguramente dicho equilibrio resulta elusivo y cambiante, el adaptar un enfoque que busque alcanzando permite ver el problema desde un punto de vista práctica y no únicamente normativo o deontológico.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Desde el momento que se propuso la calidad como modelo de gestión a los empresarios japoneses, en la década de los 50 del siglo XX, el papel de los trabajadores en las organizaciones productivas, se realizó un cambio radical.

La Teoría de necesidades de Maslow(1948), se abre el horizonte de trabajar la motivación de los colaboradores a partir de actividades orientados a satisfacer necesidades de diferente orden básica y de desarrollo de personal.

La Teoría Y, Mc Gregor (1974) explica que los trabajadores siempre tiene intención de hacer las cosas bien y entonces la organización debe capacitar al personal para lograr esto.

La Teoría Z, Ouchi (1982) populariza la escuela administrativa sustentada en la Cultura Organizacional, la Teoría Z, explica la participación de los colaboradores es determinante en la productividad de procesos.

Para Jorgensen y Warring (2003) e Illiris (2004), existen dos clases de factores que incide en el aprendizaje: los factores ambientales como tipo de organización y la tecnología usada para la producción y los factores relacionados con la trayectoria de aprendizaje del individuo.

El desarrollo de Capital Humano es un proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multi habilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del servidor en la institución.

1.3.1 Capacitación

A lo expuesto nos indica que en toda entidad sea pública o privada sus colaboradores debe ser capacitado continuamente y a corto plazo para obtener los objetivos planteados por la organización (Chiavenato, 2011).

A lo expuesto se manifiesta que todo el personal de una entidad debe ser capacitados para que sean productivo y contribuyan en la organización que en la actualidad es baja y escasa, para lograr los objetivos planteados (Chiavenato 2009).

A lo expuesto el termino capacitación es preparar a nuestro personal sea público o privado mediante el entrenamiento educándolo para lograr una educación corporativa (Louffat 2013). Para el Centro de Alto Estudio Nacional en su evaluación que realiza de capacitación indica que es un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje puede ser externo como interno para el buen desempeño laboral en la entidad y aporten a su institución (CAEN 2009).

El autor coincide con lo expuesto en la cita de Rodríguez en la cual debe capacitarse a los trabajadores y deben obtener conocimientos técnicos para el personal no ejecutivos de la entidad donde laboren (Louffat 2013).

A lo expuesto coincide con la cita de Andres en cual indica que todo servidor debe conocer todos los procedimientos, mediante el cual la organización formado para una buena competencia profesional y tener una adecuada competencia de acuerdo al área donde labora y se pueda desarrollar los objetivos y metas de la organización (Louffat 2013).

Coincide con la cita de Dolan y manifiesta que la organización trata de formar habilidades específicas, corregir sus deficiencias en su rendimiento y desarrolla la formación del empleado y forma a los empleados sus habilidades para futuro cargos dentro de la organización (Louffat 2013).

Es un mejoramiento de la calidad en los recursos humanos ya que se incrementa los conocimientos adelanto de habilidades y cambio de actitudes de los trabajadores para una mejor eficiencia a favor de la entidad donde labora (Mazabel 2011).

Por lo expuesto en la cita de la capacitación es enseñar a los trabajadores habilidades básicas de lectura y a los directivos cursos avanzado de liderazgo que actualmente son deficiente en la administración pública (Robbins- Judge 2013).

Es el proceso educativo a corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada que permita a la persona aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente. Según lo opinado en la cita del autor en lo que se refiere a gestión de talento humano la capacitación es un arte de enseñar al personal conocimiento, actitudes, en función a objetivos ya definido y establecidos por la entidad (Chiavenato 2009).

Es la ampliación de conocimiento y mejoramiento de actitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forman parte de su comportamiento. A lo expuesto la capacitación es el mejoramiento de las actitudes del servidor y su desarrollo en la formación de su comportamiento dentro y fuera de la organización, a través de valores y creencias de la entidad donde laboran (Pérez, 1982).

Es deber de la empresa propender al perfeccionamiento de su personal este criterio en la actualidad, ha sido totalmente establecido por la mayoría de las grandes empresas considerándose a la capacitación como un medio para mejorar la eficiencia del trabajador e impulsar el ascenso del servidor. A lo expuesto se manifiesta que es el deber de cada entidad capacitar a los trabajadores para su mejor eficiencia y lograra estos a futuro su ascenso a otro nivel (Ibañez 2011).

Dimensiones de la variable capacitación.

D1 Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Para lograr una buena capacitación debemos realizar un diagnóstico preliminar en nuestra institución y se analizaran las necesidades que necesita el trabajador en la entidad (Chiavenato 2011).

A lo expuesto en la cita de cita coincide por lo expuesto por Pineda con el autor manifiesta que el diagnóstico es la base de que aspecto se debe focalizar la capacitación en los servidores de la organización (Louffat 2013).

A lo expuesto el diagnóstico es la primera evaluación que se realiza a la entidad es decir que es un inventario de que se necesita la entidad a base de auditoria e investigación interna y detectar que necesita el trabajador de la entidad (Chiavenato 2009).

Análisis organizacional a las necesidades organizacionales producto de decisiones estratégicas, estructurales u operativas que impulsan la capacitación. A lo expuesto el análisis Organizacional es el impulso para realizar las capacitaciones de los servidores de acuerdo a la necesidad de la entidad (Louffat 2013).

Se debe indicar que con el análisis de recurso humanos es un perfil de los trabajadores se determina su comportamiento las actitudes para lograr los objetivo estratégicos de la organización (Chiavenato 2009).

En el nivel de persona, este aspecto se centra en la evolución permanente de las potencialidades del trabajador representadas en el desarrollo de sus competencias en tres dimensiones el rubro de conocimiento, habilidades y actitudes es decir el equilibrio entre aspecto tangible y aspecto intangible. A lo expuesto se realiza un análisis que nos indica que todo trabajador presenta una evolución en su desarrollo de sus competencias en sus tres dimensiones básica (Louffat 2013).

En el nivel de puestos, por medio del análisis de la descripción (exigencias y características del puesto) y especificación de puestos (exigencias y características del ocupante del puesto) se pueden determinar gaps o discrepancias entre lo que se espera y lo que realiza. Por lo expuesto mediante este nivel de puesto se ve la exigencia y característica de puestos ya que esto será como un control a la exigencia que se dará al trabajador (Louffat 2013).

Mediante el análisis y estructura de puesto se mide el rendimiento del trabajador dentro de la institución si es idóneo y capaz para el desarrollo del cargo que ocupa (Chiavenato 2009).

D2 Diseño de la capacitación

Mediante la planificación la entidad realiza los diagnósticos de necesidades y vera la forma de atenderla para los objetivos y beneficios del trabajador y a la institución median el diagnóstico y mapea con algunas de las competencias disponibles, las que necesitan y la forma de atender sus necesidades mediante un programa integral y cohesionado (Chiavenato 2009).

A la cita de cita. Por lo expuesto de acuerdo a la cita que realiza Louffat coincide con lo opinado por Pineda y Andres que indica que el diseño de capacitación desenvuelve los aspectos de contenido pedagógico de capacitación de los trabajadores de la entidad (Louffat 2013).

Por lo expuesto se manifiesta que mediante el diseño de capacitación se realiza la planificación de capacitación para un programa integral y cohesionado para los servidores de la entidad (Chiavenato 2011).

Mediante la detección de necesidades detectadas en el perfil de puesto de los servidores el objetivo principal es que se logre mayor conocimiento en los cursos que se va a dictar en favor de los trabajadores de la entidad (Louffat 2013).

D3 Implementación de la capacitación

Con conducción, implementación y ejecución de programas de la capacitación y su ejecución asimismo existe varias gamas de tecnologías para la capacitación y existe técnicas para transmitirse al trabajador adquiere una serie de habilidades requeridas para una buena capacitación en la entidad (Chiavenato 2009).

A lo expuesto la implementación de los programas y actividades de capacitación es la etapa de la ejecución que se va realizar a favor de los trabajadores de la organización (Louffat 2013).

Existe tipo de capacitación que se puede dar en varias manera en el trabajo, en clase, por teléfono, por internet se puede realizar en forma directa mediante un instructor o docentes capacitados con experiencia que imparte sus conocimiento adquiridos durante su trayectoria a los trabajadores de la organización a través de rotación y asignación de nuevos proyectos especiales (Chiavenato 2009).

Una de las técnicas a ser utilizadas por el instructor es la lectura en la cual se cede información a lo que el instructor propone así como se va realizar dentro de un aula o dentro de un ambiente de la institución puede ser dentro del horario de trabajo o fuera de él. Por la experiencia que se tiene se recomienda que la capacitación debe ser en locales apropiados con buena iluminación ambientes propicios fuera de la institución por entidades especializadas como universidades e institutos especializados en los temas que se va instruir a los servidores de la entidad (Chiavenato 2009).

En muchos casos la capacitación debe realizarse fuera de la institución ya que es más beneficioso para el servidor, no se distrae en la entidad y no son

interrumpidos en sus ambientes y los docentes tienen a su alcance el material didáctico a utilizar en la capacitación (Chiavenato 2011).

Una de las técnicas que es muy beneficiosa es el uso de computadoras en forma personal. El servidor aplica su conocimiento del internet para tener una serie de posibles soluciones. La tecnología es muy importante en la capacitación de los servidores ya que por este medio el servidor y la entidad se actualiza actualmente. En todo hogar existe una computadora que puede estar en línea con el instructor y se puede actualizar continuamente (Louffat 2013).

Para una buena capacitación de los trabajadores de una institución se recomienda que se realice fuera de la institución con profesores de primer nivel o por personal de la institución con amplia experiencia en ello y que llegue a los trabajadores con sus conocimientos que imparten. Según lo expuesto por el autor el docente es una persona capacitada en los temas que va a tratar e instruye con su experiencia con diapositivas apropiadas y entendible para sus instruidos y se recomienda que sea fuera de horas de oficina en ambientes apropiados, amplios y con muchas luces para evitar cansar al trabajador de la entidad que sea amena y adecuada (Louffat 2013).

D4 Ejecución de la capacitación.

A lo expresado y opinado es la etapa en la cual se forma el binomio docente y trabajador en la capacitación a recibir por los trabajadores de la organización (Chiavenato 2011).

En lo expuesto en la cita que realiza Louffat coincide con lo dicho por Pineda en los años anteriores sobre evaluación de capacitación. Ha sido eficaz y eficiente. Nos indica que una vez realizada la capacitación debemos evaluar al trabajador de la capacitación que ha recibido, compararlo y revisar su rendimiento dentro de la institución y si la inversión financiera ha sido la adecuada (Louffat 2013).

Se expresa que mediante la etapa de evaluación vamos a medir si la capacitación ha cumplido con el objetivo, es eficiente y productiva para el trabajador y las necesidades de la organización (Chiavenato 2009).

En esta etapa se observa si el aprendiz o trabajador ha captado lo enseñado, si el facilitador atrajo la curiosidad del grupo y recomienda al resto de sus compañeros y a otros grupo a realizarlo en otras capacitaciones a fines a la empresa o entidad (Chiavenato 2009).

A lo mostrado y opinado por el autor toda capacitación se debe medir el conocimiento como ingresa el trabajador a la entidad y como se supone que debe concluir o acabar (Louffat 2013).

Mediante lo aprendido en la capacitación nos daremos cuenta que nuevas técnicas han aprendido el trabajador en conocimiento y actitudes así la institución (Chiavenato 2009).

Una vez concluida la capacitación se debe evaluar el desempeño de lo aprendido por el trabajador y su conducta ha cambiado mucho con la institución y de la adopción de nuevas actitudes que modifican el comportamiento (Chiavenato 2009).

Según por lo expuesto por el autor toda capacitación se quiere que el trabajador ponga en práctica lo aprendido y así demostrar que es efectiva para la institución (Louffat (2013).

Con lo expuesto con la capacitación que se realiza al trabajador se logra una consecuencia positiva ya que esto reduce los costos de operación de la entidad, aumenta las utilidades y disminuye la rotación de los trabajadores (Chiavenato 2009).

1.3.2 Gestión pública.

Es una especialidad que se enfoca en correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las insuficiencias de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.

En sector interior, no se está llegando al usuario que son los más afectados internamente y externamente, muchas veces por el desconocimiento y/o por el cambio continuo de las autoridades del sector, esto es un atraso para lo que se desea llegar a un estado eficiente que sabe administrar sus recursos.

La teoría de Koontz, refiere enfoque de muy variada entidad empírico o de casos, relaciones humanas por la Psicología, de comportamiento grupal por la Psicología social, de Teoría de la Decisión, de investigación Operativa, el contingente o situacional del todo depende por inexistencia de principios generales.

El "Gower Handbook on Managemet" clasifica las teorías sobre gestión posteriores a la Segunda Guerra Mundial en cuatro grupos mediante la ubicación sociológica de sus autores Consultores y prácticos que teorizan. Como Peter Druker, Kenichi Ohmae, Tom Peter, Michael Porter que con sus teorías y consultorías superan de forma evidente la prueba del mercado, aunque pueda persistir cierta duda sobre su utilidad social.

Gestión es Economía. La empresa es un conjunto de contratos. Su organización interna un conjunto de convenios entre principales y agentes. Sus relaciones con los competidores juegos no cooperativos y sus relaciones con proveedores y clientes juegos corporativos. Todos estos temas han estado en el centro de la investigación económica durante los últimos años. La clave del desarrollo futuro de la economía en cuestiones de gestión pasa por la excelencia que sea capaz de imprimir a estas investigaciones.

Las escuelas Clásicas (principio de siglo xx) principio universal de eficiencia búsqueda de una organización sin fricción despegue de la ingeniería industrial. Relaciones Humanas (década de los años 30 y siguiente) Estudio Hawthorne en Western Electric Psicología del trabajo y motivación gestión participativa y enriquecimiento del puesto de trabajo. Investigación operativa (década de los años 40 y siguientes) En la segunda Guerra Mundial y advenimiento de los ordenadores, modelo cuantitativos para problemas organizativos. Análisis de sistemas (décadas de los 50 y siguientes), perspectiva cibernética (diseño de sistemas de control). Planificación estratégicas (década de los años 60 y 70) presupuesto por resultados que recién se comienza a ser aplicado en los años 2000 para adelante en el Perú.

La gestión japonesa sistema de control de calidad implicado a las personas y a las organizaciones. A lo propuesto se manifiesta que la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio en el Perú es independiente, en un determinado territorio y define mediante sus actividades de

gestión es independiente a nivel de las empresas de Estado y entidades públicas del estado, sea en sus tres niveles a nivel nacional, regional y local (PNUD 2008).

A lo mostrado por Cabrero la gestión pública en la cual se define que se debe ayudar a los administradores y sus asesores de las entidades del Estado para llegar a cumplir las metas de las políticas públicas establecidas por el gobierno de turno (Cabrero 1998).

En el centro de alto estudios nacionales en su evaluación anual nos indican que el Gobierno de turno tiene definidos sus fines, objetivos y metas que es a base del Acuerdo Nacional firmado por todos los partidos políticos en el año 2000 hasta el bicentenario y el nuevo que es hasta el año 2035 y deben cumplir el gobierno de turno (CAEN 2009).

A lo expuesto se define como la gestión pública es un proceso articulado de una organización del estado, con estrecha relación con la planificación y está vinculado y relacionado con el Plan Nacional de Desarrollo del país y con el presupuesto público aprobado cada año en diciembre (Bolívar 2014).

La gestión como ideología administrativa, fundamenta su argumentación en la excelencia de los cambios culturales para el logro de consecuencias, respecto a los disparejos problemas prácticos de la administración (Manual de gestión pública). Según a lo expuesto se relaciona mucho con los cambios culturales de la región influyen en los considerandos al respecto a diferentes problemas de la administración local (Andia 2017).

Según a lo expuesto y a los comentarios se indica que la nueva gestión pública consiste en la reforma del sector público es un nuevo modelo en la política y administrativa así mismo para mejorar la calidad total y la economía de costo, cualidades políticas como volante, burócrata, representante electo y grupo de interés están basados en modelo de mercado (Andia 2017).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, expone que la inversión pública es influyente para el desarrollo en sus tres niveles como educación, salud y vivienda en la cual se debe realizar inversiones privadas como estatales para disminuir la brecha y es pieza clave para la infraestructura y recursos humanos teniendo una política y pública y contando con una planificación

estratégica adecuada que en el Perú no se aplica adecuadamente en las regiones por falta de planificación (CEPAL 2014).

Por lo expuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe se indica y especifica que la administración pública debe ser eficiente y eficaz y se debe disminuir la burocracia y debe tener un alto grado de gestión de capital humano que en cada cambio de gobierno sea a nivel nacional se incrementa el ingreso de recursos humanos ocasionando más burocracias y trabas administrativas y gastos en planillas de remuneraciones (CEPAL 2014).

Dimensiones de la variable Gestión pública

D1 Sistemas administrativos.

Los sistemas administrativos tienen el propósito asegurar el cumplimiento eficaz de los objetivos de la administración pública regular el manejo de los recursos en las entidades, con eficacia y eficiencia en su uso. Según a lo expuesto por el Programa de la Naciones Unidas para el desarrollo, los sistemas administrativos regulan y administra los recursos de las entidades del estado con eficacia y eficiencia (PNUD 2008).

En la cita de Andia expone coincide con lo opinado por el Programa de la Naciones Unidas para el desarrollo lo que se debe lograr es la eficiencia del estado (Andia 2017).

Se manifiesta que los sistemas administrativos en las entidades del estado y privadas no son únicos y ni estables ya que cada una de ellas tienen su propio sistema, y procedimientos administrativos más acorde a la realidad de la entidad sea pública como privada y a la zona donde está ubicada (Chiavenato 2011).

Por lo manifestado y mostrado la organización de las naciones unidas revelan que con sistemas funcionales deben cumplir con las políticas públicas que requieren el Estado a nivel nacional (PNUD 2008).

Los gestores públicos son servidores capacitados por SERVIR, para hacer cumplir y ejecutar las normas en las entidades del estado de acuerdo a sus capacidades y cargo que ocupen en las entidades del Estado y estos son designados por SERVIR, a nivel nacional se debe indicar que en muchos casos

estas personas tiene una plantilla nacional que no se ajusta a la realidad de la entidad en la cual son ubicados (PNUD 2008).

Para la organización de las naciones unidas manifiesta que las entidades públicas cumple un ciclo deben cumplir sus fines y responsabilidades establecidas, debe actuar en forma ordenada para la tomas de decisiones una adecuada combinación de los cargos administrativos en las empresas y entidades del Estado (PNUD 2008).

D2 Planeamiento estratégico:

El planeamiento estratégico cuenta con un marco normativo actual que es: El Acuerdo Nacional Julio de 2002, que promueve el planeamiento estratégico.

La 5ta política del estado del Acuerdo Nacional consiste en impulsar la creación de un sistema nacional de planeamiento estratégico sectorial e institucional, con una clara fijación de objetivos generales y objetivos específicos que establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores de medición correspondiente.

Decreto Legislativo N° 1088 (junio 2008), Ley del Sistema Nacional de planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico y su Reglamento de organización y funciones del CEPLAN, aprobada mediante D,S en el 2009.

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (2002), en su Artículo 5° Principales acciones: El Proceso de modernización de la gestión del Estado se sustenta fundamentalmente en las siguientes acciones, b) Concertación de la sociedad civil y las fuerzas políticas, diseñando una visión compartida y planes multianuales estratégicos y sustentables.

Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM que Aprueba el plan de implementación de la Política de Modernización de la gestión Publica 2013-2016.

Objetivo Especifico N°01: Promover que las entidades públicas en los tres niveles de gobierno cuenten con objetivo claro, medible, alcanzable y acorde con las Políticas Nacionales y Sectoriales. Teniendo como acción identificada para el logro el presente objetivo, el de: “Aprobar la Directiva General que establece la

metodología y los procedimientos del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégicos, haciendo énfasis con adecuada formulación de objetivos”.

El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), entidad adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros. A partir del año 2002, en la cual se reactiva y ejecuta el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, que fue desactivada en el Gobierno del presidente Alberto Fujimori, no le dio importancia a la planificación estratégica cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para promover y orientar el desarrollo armónico y sostenido del país, teniendo como órgano rector del Estado peruano (CEPLAN 2009).

Se debe manifestar que toda entidad del Estado y privadas deben de tener definidos sus objetivos, metas y estrategias y que desean a corto, mediano y a largo plazo, Para ello se requiere determinadas metodologías y técnicas que no se cambie en el transcurrir del tiempo a criterio que está a cargo o no le conviene la metas trazadas con anticipación ya que es el camino a seguir por las empresas del Estado o Ministerios (PNUD 2008).

Según a lo opinado y expuesto se debe indicar que para la evaluación que ha realizado la entidad CEPAL es verificar que el Estado, traza una ruta para que las entidades del Estado o Ministerios, pierde la articulación entre el nivel macro y el nivel sectorial-institucional, pues las metas nacionales tienen escasa expresión en las prioridades sectoriales; las metas sectoriales difícilmente están articuladas con las metas institucionales, no tienen mayor conexión con las metas operacionales, no coordinan sus Planeamiento estratégico lo que se aplica en las entidades para lograr las metas establecidas pero en algunos caso no se llega cumplir, por estar mal llevado o planteado o no se entiende lo que el gobierno quiere lograr o establecido en su plan de gobierno a largo plazo (CEPAL 2014).

Para el Ministerio de Educación las entidades debe fijarse objetivos y metas y debe anticiparse a los desafíos debe ser una estrategia participativas que se cumplan las metas trazadas corresponde hacer cumplir sus misión y visión y que se quiere llegar previamente haber cumplido sus ciclos deben definir la misión y visión, de la organización, establecer objetivos y metas, (MINEDU 2006).

En todo planeamiento estratégico debe cumplir sus ciclos previas de ya que estas al comparar o evaluarlos nos damos cuenta en que estamos fracasando y lo que se ha trazado está mal llevado o mal planificado. No cumple los objetivos que ha trazados la institución o el Estado mediante su planeamiento estratégico que es la base y mide sus procesos se está llevando bien (MINEDU 2006).

Según a lo opinado por los autores el planeamiento estratégico es la valoración al interior de la institución es la base para crear su visión y misión para el futuro a seguir por la entidad del Estado (Mendoza- Robles2000).

Los autores nos indica que el planeamiento estratégico primeramente fue aplicado en los campos industriales y empresariales, como lo aplicaron los pensadores como Peter Drucker, Michael Porter, Kenichi Ohmae, ellos fueron los que dieron pautas para una perspectiva instrumental y desarrollada para un planeamiento estratégico al principio fue a nivel de empresa privada actualmente es al Estado (Mendoza-Robles 2000).

A lo expuesto por CEPAL, la planificación estratégica es una herramienta por la cual se toma decisiones en la organizaciones del Estado para logra una eficiencia y eficacia con calidad en bienes y servicios (CEPAL (2009).

Para CEPAL la planificación es un proceso en el cual la organización debe ser evaluando y realizar ajuste para su toma de decisiones en las empresas privadas se mide con los indicadores claros y estos entregan información valiosa para la toma de decisiones respecto al curso de las estrategias, mostrando la necesidad de efectuar un ajuste y en las entidades del estado, permite monitorear la estrategias que se ejecutan (CEPAL 2009).

A lo expuesto y opinado se manifiesta que todo planeamiento estratégico es un análisis continuo y es evaluado la organización mediante sus fases que son: prospectivo, estratégica, Institucional y seguimiento que son base para lograr una evaluación eficiente y eficaz y realizar sus correcciones o cambios para lograr el objetivo trazado por la instituciones del Estado o del gobierno de turno (Andia 2017).

Según a lo expuesto y opinado en la cita que coincide con Osorio de E.morin nos indica que el planeamiento estratégico supone un quiebre de principios y metodología planteada (Ossorio 2003).

Para E. Morin presenta dos fases que son Apreciación de la situación y táctica operacional en la cual mide los mediante un árbol de problema y mediante táctica operativa referente a las modificaciones de la agenda; recalcuro, recomienzo del momento explicativo a realizar citado coincide por lo dicho por (Ossorio 2003).

Para el instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas nos manifiesta que el planeamiento es el proceso de tomas de decisiones donde se formula los objetivo de la instituciones del estado y privadas y mediante esta, se toma decisiones en base a la evaluación constante que se realiza y para ello cuenta con cuatro fases que son fase prospectiva, estratégica, institucional y seguimiento y a que con esta evaluación logramos obtener los objetivo, metas, misión y visión de cada entidad estatal o privada (INCISPP 2012).

De la web se obtiene que el autor Egg la planificación estratégica es un proceso por la cual se trata de alcanzar metas y objetivos evalúa los factores interno y externo de la organización estatal y privada mediante el cual nos permite preparar planes de acorde con los objetivos (Egg 2017).

Bendlin nos indica que la planificación estratégica es enfocar la administración eficientemente de los recursos de una empresa o del estado que sea eficaz y sus objetivos son largo, mediano y corto plazo con una visión establecida con la participación de los actores involucrados y lograr los recursos para cumplir con la estrategia planteada (Bendlin 2017).

Es un modelo que aparece en la década de los sesenta, es un proceso en que los administradores evalúan los recursos de la entidad a largo plazo (Bolívar 2014).

Para el autor Chiavenato la planificación estratégica es el proceso que sirve para formular las estrategias de la organización según su misión en el contexto en que se encuentra (Chiavenato 2011).

En el Perú su planificación es muy precaria o deficiente ya que nunca se realiza una planificación a largo plazo y mediano plazo es decir que el gobierno de turno solo se basa de su plan de gobierno para sus cinco años y nunca a largo plazo como en otros países desarrollados que su plan estratégico es a 30 a 40 años

tiene definido sus metas y objetivos y son respetados por el gobierno que ingresa a gobernar (PNUD 2008).

En el Perú se tiene el CEPLAN, que ha sido activada después de un largo periodo que fue desactivada durante el gobierno de Fujimori (1992), que actualmente está tratando que el estado peruano sea compacto, pero aún falta más de su conciliación y que el mismo gobierno lo apoye cumpliendo con lo trazado y los objetivos propuestos para el año 2021, adscrito a la Presidencia de Consejo de Ministro, depende y reporta al Primer Ministro del gobierno de turno. (PNUD 2008).

Por lo opinado por el PNUD en todas las entidades del estado el planeamiento estratégico está integrado a las actividades planeadas en el acuerdo nacional que fueron propuestos por todos los partidos políticos y que cada gobierno propone avanzar, así como sus subsistemas y la relaciona con las diferentes instituciones del estado con el fin de buscar el desarrollo del país (PNUD 2008).

D3 Modernización de la gestión pública

La Secretaría de gestión pública es el órgano de línea que depende jerárquicamente de la Secretaría General de la PCM, encargado de coordinar y dirigir el proceso de modernización de la gestión pública: es el órgano encargado coordinar y dirigir el proceso de políticas, recursos y programas.

El Perú al insertarse y firmar el tratado de libre comercio en el año 2000 se comprometió a modernizar el Estado peruano siendo aprobado recién mediante Ley en Diciembre de 2002, poniendo nueva reglas de juego para ser competitivo a nivel nacional y a nivel de empresas del estado este sistema expone cómo se abordara la modernización (PNUD 2008).

El Estado peruano en 2002, dicta la ley que en su artículo 1° el proceso de modernización se comienza a ejecutar y será organizado y dirigido por Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros y el Poder legislativo a través de la Comisión de Modernización (Ley N° 27658, 2002).

Mediante el artículo 4° de la citada ley se trata de indicar que el proceso de modernización debe ser eficiente y se debe priorizar y administrar mejor los recursos del estado considerando positivos y con personal idóneo y capacitados

con buenos recurso remunerativos que a la fecha solo existe con los directivos (Gerentes Públicos y/o a los funcionarios de alta especialización y no para los trabajadores estables del estado peruano y a los CAS, no es equilibrado como la Ley lo indica (Ley N° 27658 2002).

En su artículo 12° nos indica que se debe realizar programas pilotos de modernización que a la fecha se está llevando en forma lenta como Abastecimiento, contabilidad, control, tesorería, Recurso Humanos proceso lento; que Han pasado 16 años está muy atrasada lo que se quiere llegar a un estado moderno al año 2021 (Bicentenario) (Ley N° 27658, 2002).

En la ley en su artículo 13°, se da las pautas de la modernización de estado en la que todas las entidades deben ser registrada para eso se debe funcionar entidades o se adscribe a cierta entidad del estado y para esa fusión se dictara un D.S con el visto del Consejo de Ministro y la opinión favorable de la Secretaria de Gestión Pública y contando con recursos brindado por el MEF (Ley N° 27658 2002).

A lo expuesto y analizado en donde se cumple que toda las entidades del estado su organización tiene establecido su objetivo, misión y visión a lo que establece el gobierno de turno (PNUD 2008).

Todas las entidades del estado de las regiones y locales deben de mejorar y adaptarse a la modernización del Estado en armonía e integridad deberán de actuar en forma autónoma, dejando a un lado la centralización como existe actualmente (PNUD 2008).

D4 Sistema nacional de personal.

Según a lo expresado y opinado en toda entidad su fuente principal de la organización son los recurso humanos ya que sin ellos no se cumpliría la buena administración de los sistemas administrativos, con los objetivos y metas trazados por el gobierno (Andia 2017).

Es Estado peruano y sus entidades, sus recurso humanos están regidos por, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público que a la fecha es muy obsoleta y no se adjunta a la realidad de la Modernización del Estado, por falta de una buena calificación y actualización de los servidores del

estado que fue congelada en el año 1992 por el Presidente Alberto Fujimori que a la fecha no ha sido anulada (PNUD 2008).

Actualmente el sistema de recursos humanos es obsoleto y no cuenta con personal capacitado y que el mismo estado tiene la culpa ya que no incentiva la capacitación de los servidores de su presupuesto debe de ser el 4% del total para capacitación de cada entidad busca la capacitación de su personal de planta (CEPAL 2014).

A lo expresado en la evaluación que realiza la organización de la Naciones Unidas nos confirma que los recursos humanos del estado peruano es baja no enta con personal idóneo y para supuestamente mejorar se crea la Ley de Contrato Administrativo de Servicios CAS, así como la Ley 728, la Ley Servir que a la larga ha ampliado los presupuesto porque existe diversas planillas remunerativas con diferentes remuneraciones que no es solución (PNUD 2008).

Según a lo expresado y opinado las entidades del estado peruano no cuenta con personal idóneo para los diversos cargos falta de aptitudes y actitudes tienen un desempeño deficiente requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad (CEPAL 2. L., 2014)

A lo expuesto y opinado que al crearse la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), se pensó que tendría en cuenta al personal de planta los Gerentes Públicos al contrario prefieren contratar personal que se adapte a sus criterios de la entidad y su reformas son lentas y hasta la fechas no tiene un rumbo definido ya que existen una series de entidades que están logrando su propia ley para no integrar a la ley SERVIR tales como el congreso, el poder judicial y otras entidades (Andia 2017).

En nuestra entidades del Estado Peruano su tramites son muy complejos y burócratas, excesivos requisitos y la nula información en muchos casos son mala la atención que brinda sus funcionarios por su desconocimiento de la normas. En lo referente a Servir es considerada como la entidad especializada en lo referente a recursos humanos pero que actualmente se concentra en tratar de capacitar y orientar a los cargos administrativos mediante los famosos Gerentes públicos que están tratando de imponer sus metas en las entidades en la que han sido ubicados

sin tomar en cuenta al personal de planta y en muchos casos desconocen el negocio de la entidad (D.L N°1023- 2008).

Se establece y opina que SERVIR, que sus directivos se supone que son expertos y capacitados en la organización pero se demuestra que muchos de ellos son improvisados y desconocen sus funciones en cada entidad donde laboran ya que están paramentados no se adapta a la entidad donde están laborando y crean conflictos con el personal nombrado y cuenta con El Tribunal del Servicio Civil que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema (PNUD 2008).

Los Sistema de Gestión de Recurso Humanos no realiza un verdadera reforma del Estado debe considerar al personal estable y no dejarlo de lado porque, según ellos son personal no capacitados que son viejos y que no se adaptan a la modernidad del Estado (PNUD 2008).

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la influencia de la capacitación con la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?

Problemas específico1

¿Cuál es la influencia de la capacitación con los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de la capacitación con el planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la influencia de la capacitación con la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la influencia de la capacitación con el sistema público de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórico

Proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores, a través del cierre de brechas o desarrollo de aptitudes o conocimientos debe ser alineado a los perfiles de puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos del Sector Interior.

El desarrollo de capital humano en el Sector Interior es un proceso continuo y simultaneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos multi habilidades y valores en los trabajadores que le permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Actualmente el sector interior está en un proceso de adaptación a la ley SERVIR, en la cual la prioridad debe ser el personal nombrado asume funciones por su falta de capacitación o de preparación para el cargo que está siendo ubicado.

Gestión pública indica que es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas estatales establecidas por el Poder Ejecutivo y conceptual busca enriquecer el campo teórico en el Sector Interior.

Justificación legal

Se cuenta con leyes que sustentan los cambios a la modernización del Estado como: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su Reglamento en su Artículo 1° inciso 1.2 indica que el proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros y el Poder legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, es el caso del Ministerio del interior.

Justificación metodología

Es de enfoque descriptiva, reúne las características no experimental, por cuanto no se manipulan las variables así mismo le corresponde el diseño descriptivo-causal.

Justificación práctica

Tiene por objetivo resolver el problema de falta de capacitación del personal nombrado y se propone estrategias para resolverlos y que el persona sea considerado en las tomas de decisiones del Sector Interior.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Hipótesis específico 1

La capacitación influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Hipótesis específico 2

La capacitación influye positivamente con el planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Hipótesis específico 3

La capacitación influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Hipótesis específico 4.

La capacitación influye positivamente con los sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Objetivo específicos1

Determinar la influencia de la capacitación en los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia de la capacitación en el planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la capacitación en la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar la influencia de la capacitación con el sistema nacional de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación.

El presente trabajo es de un enfoque cuantitativo en cual supone procedimientos estadísticos de procesamiento de datos. Hace uso de estadísticas descriptivas y/o inferencial. La investigación reúne las características de un método descriptivo en la cual consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables, con un diseño no experimental, por cuanto no se manipulan las variables así mismo le corresponde el diseño descriptivo-correlacional causal. Este diseño de investigación descriptiva es el más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y realizar. Lo que queremos exponer y opinar que se quiere demostrar el grado de influencia que existe entre las dos variables y sus dimensiones que llegaremos a demostrar con los considerando y con la discusión. (Sánchez Reyes, 2006).

El diseño correlacionales causales Estos diseño describe relaciones entre dos o mas categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces unicamente en terminos realcionales, otras en función de la relaciones causales efectos (causales).

El diseño de la investigación descriptiva correlacional causal es:

$$M \rightarrow O_x \longrightarrow O_y$$

M: Muestra de los trabajadores

O_x : Variable capacitación

O_y : Variable gestión pública

Mediante este estudio se analizaras a los trabajadores y directivos del Sector Interior con las variables Capacitación y Gestión Pública en el sector Interior.

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

La investigación no experimental: Se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Se puede expresar y opinar que no se ha manipulado las variables y se ha tomado de acuerdo a lo que se presenta y se analiza por el investigador (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

2.2 Variables operacionalización

Capacitación- Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Según a lo opinado y expresado se indica que en toda entidad su personal debe ser capacitado continuamente para lograr los objetivos planteados por la entidad (CAEN 2009).

Variable: Capacitación

Tabla 1.

Operacionalización de la capacitación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Diagnóstico de las necesidades de capacitación	Análisis organizacional.	01-3		1. Ineficiente (8-18)
	Análisis de los recursos humanos.	04-06		2. Regular (19-29)
	Análisis de estructura de puesto	07-08		3. Eficiente (30-40)
Diseño de la capacitación	Detención de necesidades	09-12	Ordinal	1. Ineficiente (4-9)
			<i>Siempre (5)</i>	2. Regular (10-15)
			<i>Casi siempre(4)</i>	3. Eficiente (16-20)
Implementación de la capacitación	Tipo de capacitación	13-15	<i>A veces (3)</i>	1. Ineficiente (6-13)
			<i>Casi nunca (2)</i>	2. Regular (14-21)
	Técnica de capacitación	16-18	<i>Nunca (1)</i>	3. Eficiente (22-30)
Ejecución de la capacitación	Reacción del aprendiz consecuencia	19-21		1. Ineficiente (6-13)
		22-24		2. Regular (14-21)
				3. Eficiente (22-30)
				4. (22-30)

Fuente: Elaboración propia.

La gestión como ideología administrativa, fundamenta su argumentación en la excelencia de los cambios culturales para el logro de consecuencias, respecto a los disparejos problemas prácticos de la administración (Manual de gestión pública). Según a lo expuesto se relaciona mucho con los cambios culturales de la región influyen en los considerandos al respecto a diferentes problemas de la administración local (Andia 2017).

Variable Gestión pública

Tabla 2.

Operacionalización de la gestión pública.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Sistemas Administrativos	Sistemas funcionales	1-3	Ordinal	1. Ineficiente (7-16)
	Los gestores públicos	4-6	<i>Siempre (5)</i>	2. Regular (17-26)
	Ciclos de gestión público.	7-9	<i>Casi siempre(4)</i> <i>A veces (3)</i> <i>Casi nunca (2)</i>	3. Eficiente (27-35)
Planeamiento Estratégico	Fase propositiva	10-12	<i>Nunca (1)</i>	1. Ineficiente (14-32)
	Fase estratégica	13-15		2. Regular (33-51)
	Fase institucional	16-18		3. Eficiente (52-70)
	Fase de seguimiento	19-21		
Modernización de la gestión pública	El diseño organizacional	22-24		1. Ineficiente (6-13)
	La modernización de los gobiernos regionales y locales	25-27		2. Regular (14-21) 3. Eficiente (22-30)
Sistemas público de personal	La autoridad nacional de servicio civil.	28-29		1. Ineficiente (6-13)
	El sistema administrativo de gestión de recursos humanos	30-33		2. Regular (14-21) 3. Eficiente (22-30) 4. (22-30)

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población, muestra

Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones (selltiz et.al., 1980). Para la presente investigación se ha considerado a los trabajadores de los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 que hace un total de 575 personas. (Hernández S, Fernandez, Baptista, 2010). Población es determinar e identificar la población objetivo a la que van a hacer extensivos los considerando del estudio y que van a ser representada en el mismo. En este caso nuestra población está conformado por los servidores de los órganos no policiales del Ministerio del Interior. (Sánchez Reyes, 2006).

Muestra

Esta representa efectivamente a dicha población, si la muestra extraída es realmente representativa de la población accesible, los considerando que se obtiene son generalizable a esta población. Se ha escogido al azar a los servidores de los órganos no policiales en este caso de las diferentes direcciones que conforma dicha muestra (Sanchez Reyes, 2006).

Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectara datos y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población. El investigador pretende que los considerando encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población (en el sentido de la validez externa que comento al hablar de experimento. El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa. Se ha escogido a un determinado número de servidores de los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. (Hernández,Fernandez,Baptista, 2010). Y se ha trabajado de acuerdo a la formula estadística de Arkin y Kolton que a continuación se detalla:

Se aplicará la formula Estadística de Arkin y Kolton

Donde: n = Tamaño de la muestra; N = Tamaño de la población; K = error muestra se trabajó con un margen de error de + 5%

$$n = \frac{N}{(N-1) K^2 + 1}$$

$$n = \frac{575}{(575-1) \cdot 0.5^2 + 1} \qquad n = \frac{575}{(574 \cdot 0.0025) + 1} = n = 236$$

Muestreo se ha realizado dos muestras pilotos de 40 servidores c/u.

n_i = Valor de la muestra inicial
 n_a = Muestra ajustada o corregida
 N = Población

$$n_a = \frac{n_i}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$$n_a = \frac{236}{1 + \frac{235}{575}} = \frac{236}{1 + 0.4087} = \frac{236}{1.4087} = 168$$

Porcentaje

$$f = \frac{n}{N} = \frac{168}{575} = 0.2921$$

2.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos.

Son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio. Las técnicas varían y se seleccionan considerando el método de investigación que se emplee. Las Técnicas de recolección son aquellas que permiten obtener todos los datos necesarios para realizar la investigación del problema que está en estudio, utilizando instrumentos de medición que se diseñan de acuerdo a la técnica apropiada (Sanchez Reyes 2006).

La técnica que se ha utilizado es las encuestas directas aquellas que se emplean cuando por el tamaño de la población o muestra no es posible la comunicación cara a cara entre el investigador y los sujetos investigados. Son técnicas indirectas los cuestionarios, los inventarios, las escalas, los tests, las técnicas proyectivas, las sociometrías y el análisis de contenido en nuestra investigación hemos escogido la técnica indirecta ya que el personal se encuentra ubicados en diferentes ambientes del Ministerio del Interior, algunos se encuentra ubicados en la Sede Central-San Isidro, Miraflores y Lima y Callao (Sánchez Reyes 2006).

Se aplica las escalas generalmente se emplea para medir opiniones y sobre todo actitudes sociales, son conocidas por su uso la del diferencial semántico de Ch, Osgood, la escala de R. Likert y la escala de L. Thurstone. Las escala de R.

Likert y la escala de L. Thurstone se emplean básicamente para medir actitudes. Un reactivo de cada escala comprende una proposición que implica una opinión o actitud que puede ser cuantificada en una dimensión que va desde el total desacuerdo, indiferencia, parcial acuerdo o total acuerdo, Para la presente investigación se ha realizado a base de cuestionarios divididos en dos una de capacitación de 24 items y la otra de gestión pública con 33 items que son encuestas directas a los servidores de los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. (Sánchez Reyes 2006).

Ficha técnica del Instrumento de la variable capacitación:

Nombre : Cuestionario sobre Capacitación
Autor : Propio
Objetivo : Medir la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.
Lugar de aplicación : En los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017
Administración : individual
Forma de aplicación : Directa, de desarrollo individual.
Duración de la Aplicación: 20 minutos
Descripción del instrumento:
Estructura : 24 items
Escala de medición : Escala de Rensis Likert.

N	Tabla de valorización
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Siendo sus niveles o rango

1. Ineficiente
2. Regular
3. Eficiente.

Ficha técnica del Instrumento de la variable Gestión pública

Nombre : Cuestionario sobre Gestión pública

Autor : Propio

Objetivo : Es medir la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Lugar de aplicación : En los órganos no policiales del Ministerio del Interior.

Forma de aplicación : Directa, de desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 20 minutos

Descripción del instrumento:

Estructura : 33 ítems

Escala de medición : Escala de Rensis Likert.

N Tabla de valorización

5 Siempre

4 Casi siempre

3 Algunas veces

2 Casi nunca

1 Nunca

Siendo sus niveles o rango

1. Ineficiente

2. Regular

3. Eficiente.

Clase de instrumento o Test, un instrumento de dos variables es a base de cuestionario en la cual es un formato escrito de preguntas diversas son abiertas y en presente relacionadas con los objetivos de estudio.

Validez y confiabilidad

La Validez, es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir vale decir que demuestre efectividad al obtener los considerandode la capacidad, conducta rendimiento o aspecto que asegura medir.

Se conoce tres tipos de validez: de contenido, relacionada con criterios y de constructo. Se procedió a verificar la validez del instrumento verificado que los ítems sean precisos y confiables para las personas y que sean entendibles para cualquier persona. (Sánchez Reyes 2006).

Tabla 3.

Juicio de expertos que son los siguientes doctores:

Nº	Apellidos y nombres	Condición	Grado
1	Méndez Ilizarbe, Gliria Susana	Metodólogo	Magister en Gerencia Educativa y Doctora en Educación
2	Menacho Rivera, Alejandro	Temático	Doctor en Educación
3	Cordero Ayala Hernán	Psicólogo	Doctor en Psicología

En la evaluación y opinión realizada por los tres expertos es aplicable.

Confiabilidad de los instrumentos:

La confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad o constancia de los puntajes logrados en un test. Se presentan tres formas de demostrar la confiabilidad de un instrumento El método de test retest, el método de pruebas paralelas y el método mitad mitad. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado en que su aplicación produce considerando consistente y coherentes; se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o confiabilidad total (Sánchez/Reyes (2006).

Se ha realizado una primera muestra pro balístico y piloto con la selección de 40 servidores nombrados y contratados, de los órganos no policiales del Ministerio del Interior, en la cual ha dado como consecuencia positivo en sus dos variables como se indica a continuación:

Considerando en la primera evaluación

Tabla 4.

Fiabilidad de la variable de Capacitación 1° prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.924	24

Tabla 5.

Fiabilidad de la variable Gestión Pública 2° prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	33

Se ha realizado la segunda muestra probabilística y piloto con la selección de 40 servidores nombrados y contratados, de los órganos no policiales del Ministerio del Interior, en la cual ha dado como consecuencia positivo en sus dos variables como se indica a continuación:

Tabla 6.

Fiabilidad de la variable Gestión pública 1° prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	24

Tabla 7.

Fiabilidad de la variable Gestión pública 2° prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	33

2.5 Método de análisis e interpretación de datos

Para analizar los datos se realizó en base a la estadística descriptiva, indican que “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como considerando de una experiencia realizada. Nos informa en general sobre el comportamiento de un fenómeno y Estadístico descriptivo, estadísticos

inferenciales y de regresión ordinal de ser el estudio explicativo nos informa como se ha comportado la variable dependiente ante la acción de una independiente. En ambos caso se ha realizado un resumen de luego se ha comparados entre ambas para verificar como se han comportado cada variable. (Sanchez Reyes 2006).

2.6 Aspecto ético

La presente investigación se desarrolló bajo el lineamiento de diversos autores que conceptualizan las variables capacitación y gestión pública, haciendo hincapié de cómo están trabajando las instituciones en la actualidad, saber si nuestra institución está en posición de adaptarse a la modernización del estado peruano y ser competitivas a nivel nacional e internacional, estos lineamientos que se han construido en el proceso de la investigación son con el único objetivo de construir y resaltar la importancia de la capacitación y la gestión pública.

La presente investigación ha respetado los conceptos de los autores y no existe plagio alguno, todo está sustentada baja la conceptualización de los diversos autores, las variables son temas muy tocados en diversas instituciones etc. Cabe recalcar que no existen estudios realizados en el ámbito de los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 no existe investigación referido a este tema relacionado con capacitación con los servidores nombrados.

Cabe mencionar que se pidió la autorización a la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio del Interior solicitud presentada el 19 de abril del 2018, para realizar la encuesta en la Sede Central, explicando del tema que se trataría y la duración de la aplicación del instrumento en cada uno de ellos.

III. Resultados

3.1 Capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior.

A continuación, se establece los considerando a partir de las herramientas de obtención de datos establecidos, procediendo al análisis de los mismos, en primer orden se presentan los considerando generales expresados en niveles descriptivos, para luego exteriorizar las tablas y figuras de contingencias y finalmente se establecen los considerando inferenciales hallando el coeficiente de influencia de las variables de estudio.

Tabla 8.

Distribución porcentual del nivel descriptivo de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	86	41.2
Regular	75	44.6
Eficiente	7	4.2
Total	168	100.0

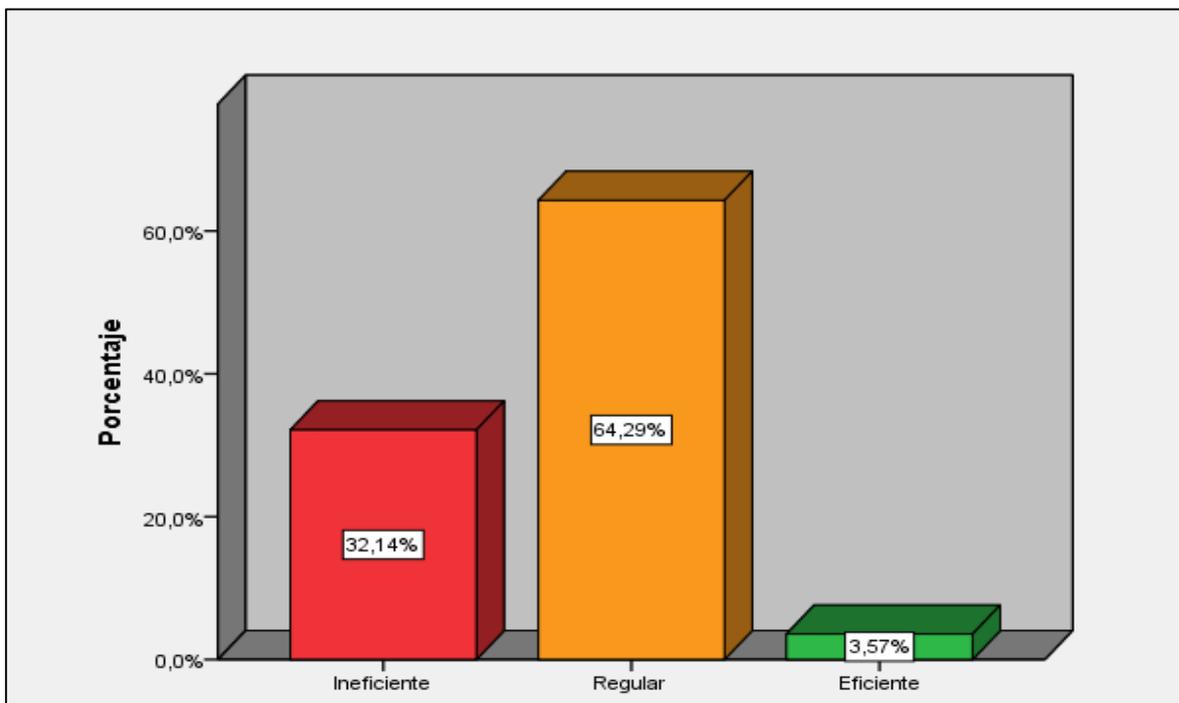


Figura 1. Niveles de frecuencia capacitación.

De la tabla 8 y figura 1 se presentan los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular con el 64.3%, seguido por el nivel ineficiente 32.1% y eficiente 3.6%.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia y porcentaje de los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	86	51.2
Regular	75	44.6
Eficiente	7	4.2
Total	168	100.0

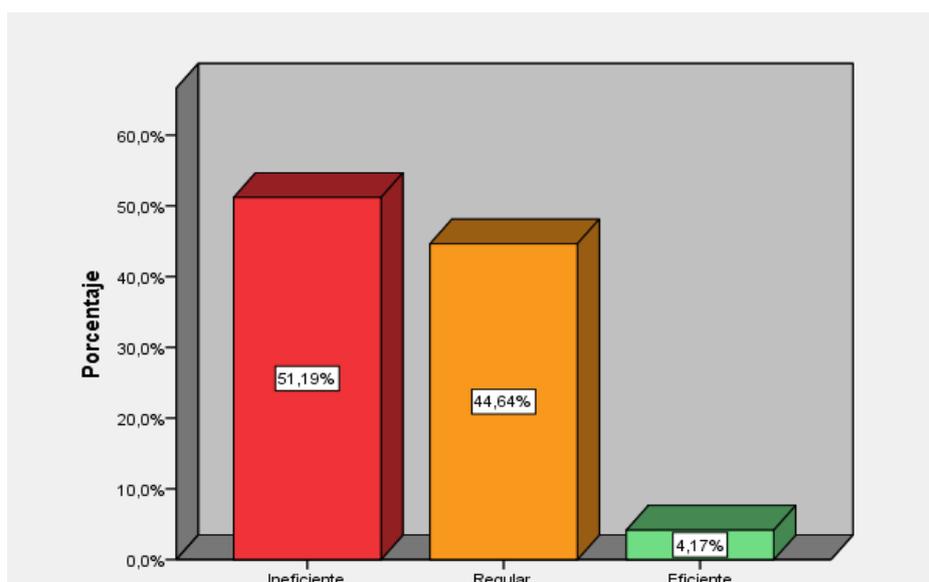


Figura 2. Los sistemas administrativos

De la tabla 9 y figura 2, se presenta los niveles de los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel de ineficiente es de 51.2 %, seguido con el nivel regular de 44.6% y el nivel eficiente es de 4.2%.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia y porcentaje en el planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	168	100.0

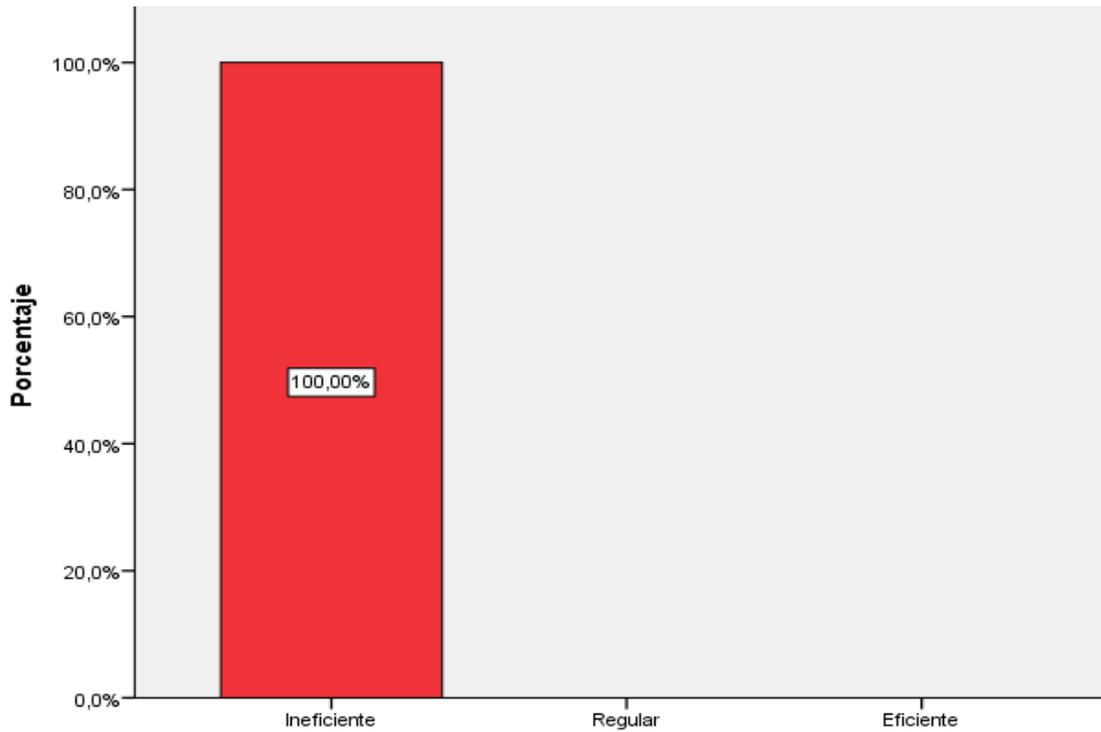


Figura 3. Planeamiento estratégico

De la tabla 10 y figura 3, se presenta los niveles de planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel de ineficiente es de 100 %.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	38	22.6
Regular	99	58.9
Eficiente	31	18.5
Total	168	100.0

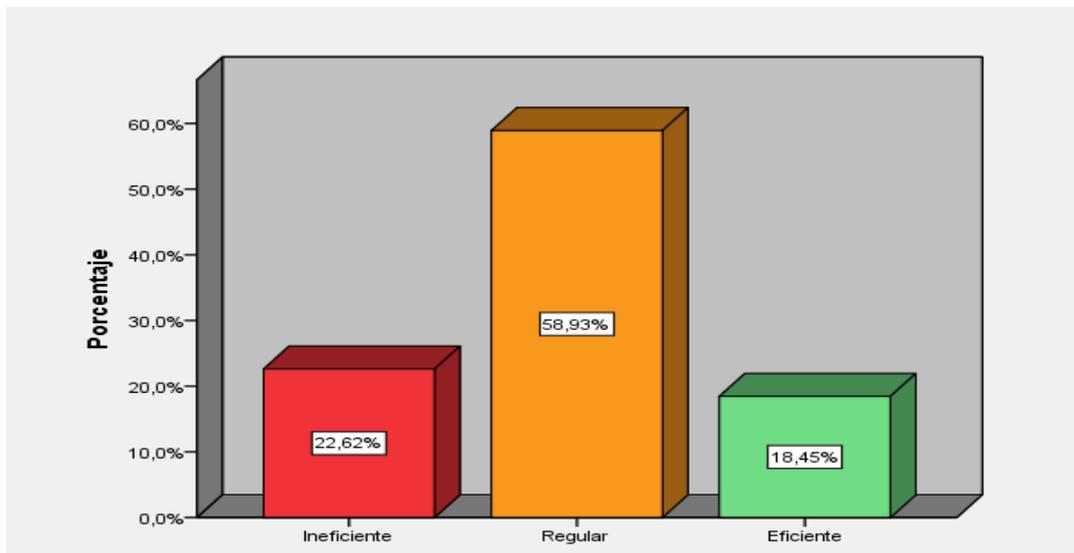


Figura 4. Modernización de la gestión pública

De la tabla 11 y figura 4, se presenta los niveles de la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular es de 58.9%, seguido con el nivel ineficiente de 22.6% y el nivel eficiente es de 18.5%.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia y porcentaje con el sistema público de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	43	25.6
Regular	84	50.0
Eficiente	41	24.4
Total	168	100.0

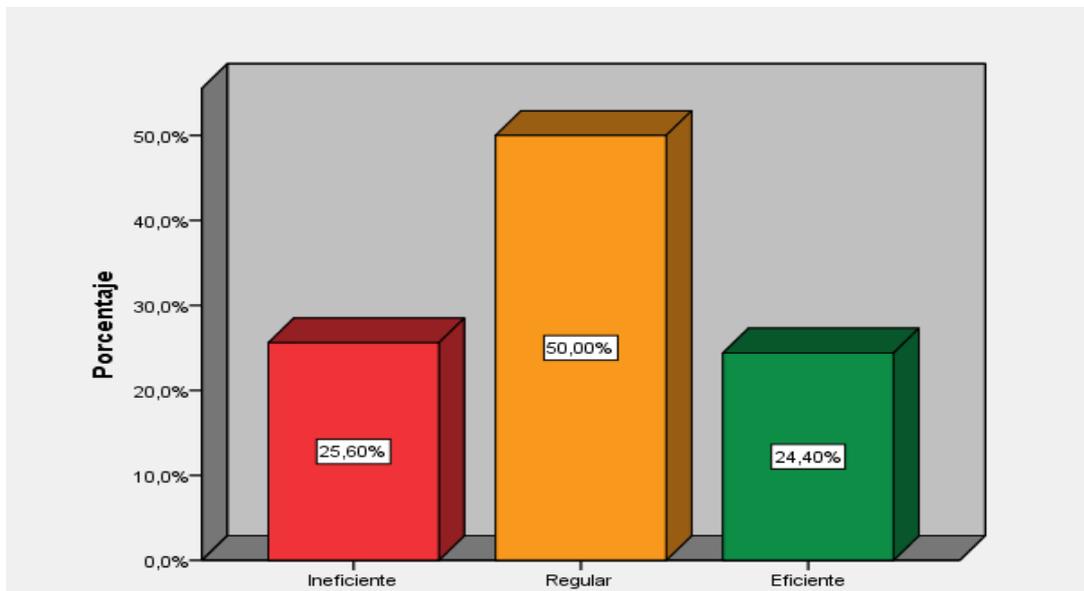


Figura 5. Los sistemas públicos de personal.

De la tabla 12 y figura 5, se presenta los niveles de los Sistema público de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular es de 50.00%, seguido con el nivel ineficiente de 25.60% y el nivel eficiente es de 24.40%.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	72	42.9
Regular	69	41.1
Eficiente	27	16.1
Total	168	100.0

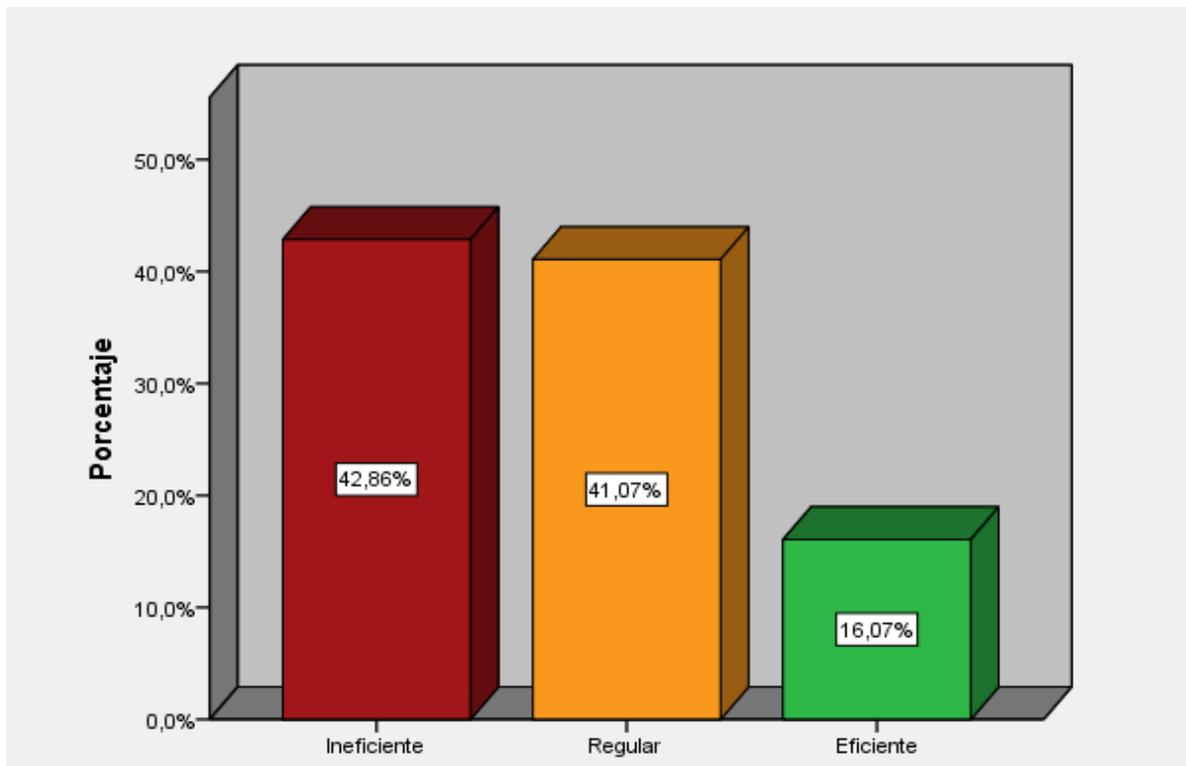


Figura 6. De gestión pública.

De la tabla 13 y figura 6 se presentan los niveles de gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9%, seguido por el nivel regular 41.1.% y eficiente 16.1%.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia entre la variables gestión pública y las necesidades de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	14	8.3
Regular	58	34.5
Eficiente	96	57.1
Total	168	100.0

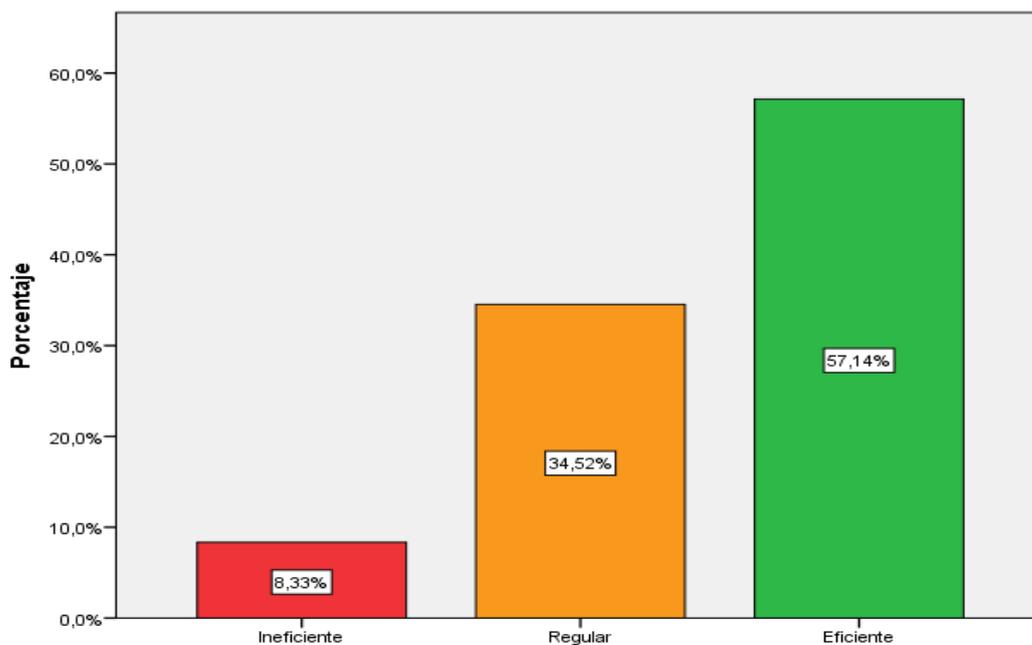


Figura 7. Diagnóstico de las necesidades de capacitación.

De la tabla 14 y figura 7 se presentan los niveles de necesidades de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel eficiente con el 57.1%, seguido por el nivel regular 34.5.% y eficiente 8.3%.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia y los porcentaje de diseño de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	72	42.9
Regular	93	55.4
Eficiente	3	1.8
Total	168	100.0

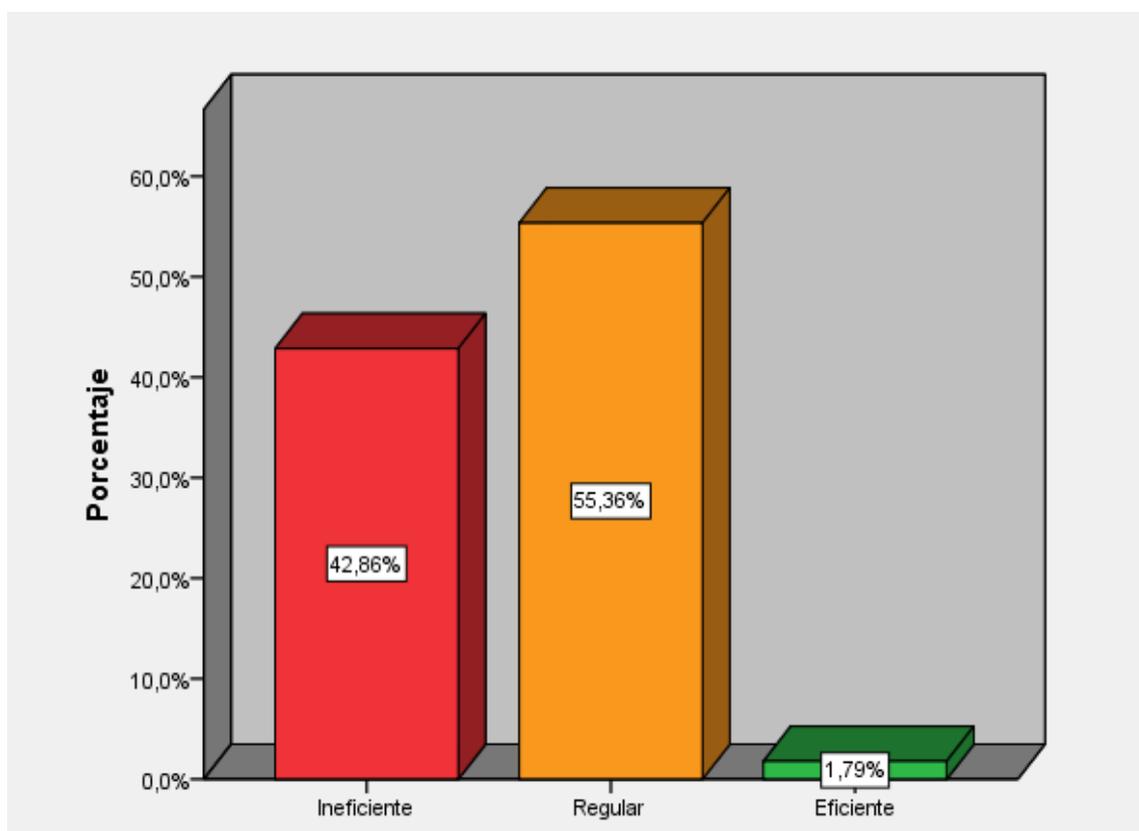


Figura 8. El diseño de la capacitación

De la tabla 15 y figura 8 se presentan los niveles del diseño de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular con el 55.4%, seguido por el nivel ineficiente 42.9.% y eficiente 1.8%.

Tabla 16.

Distribución de frecuencia y el porcentaje de la implementación de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	72	42.9
Regular	69	41.1
Eficiente	27	16.1
Total	168	100.0

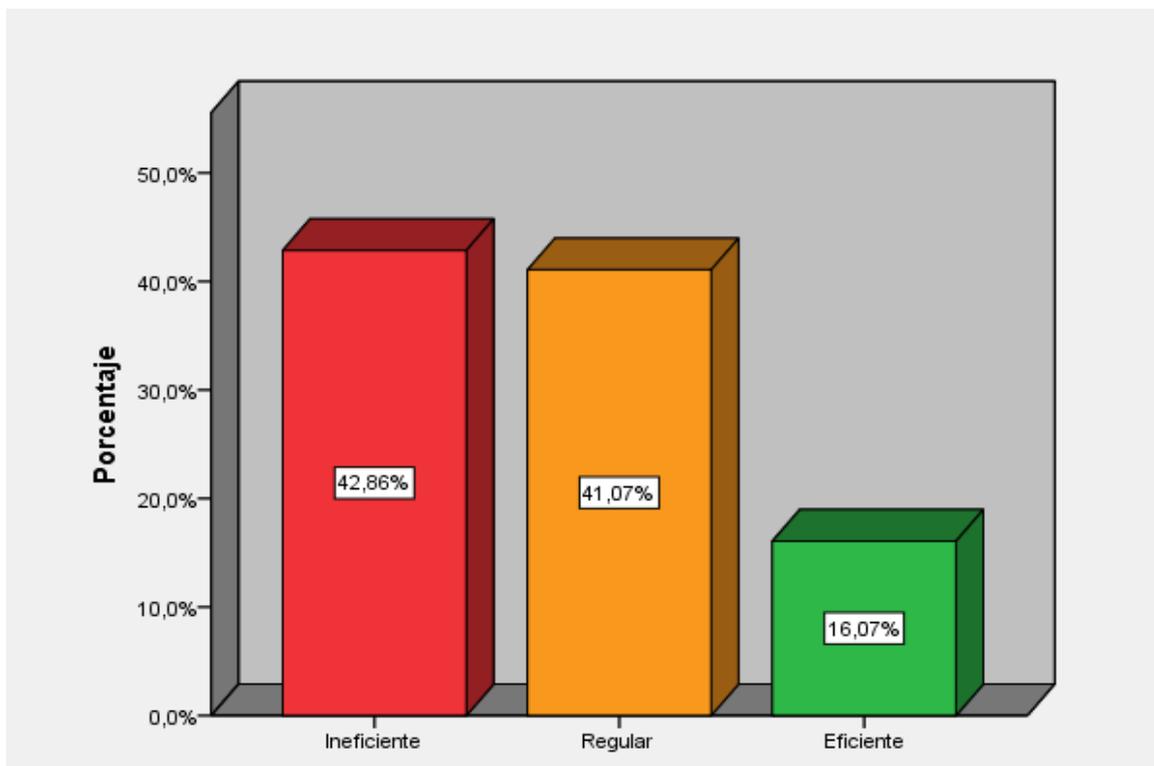


Figura 9. Implementación de la capacitación

De la tabla 16 y figura 9 se presentan los niveles de implementación de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9 %, seguido por el nivel regular 41.1% y eficiente 16%.

Tabla 17.

Distribución de frecuencia y porcentaje de la ejecución de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	72	42.9
Regular	69	41.1
Eficiente	27	16.1
Total	168	100.0

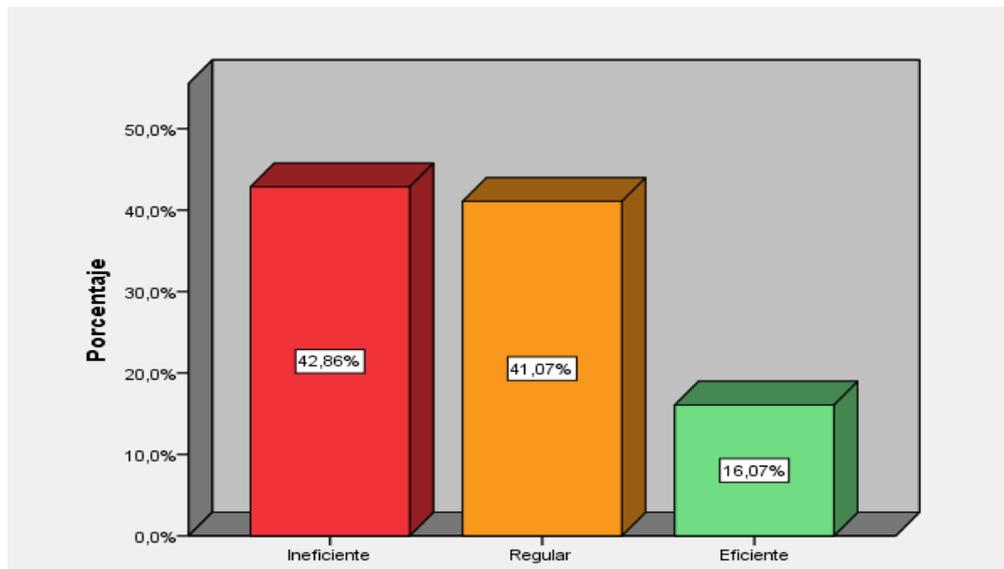


Figura 10. Ejecución de la capacitación

De la tabla 17 y figura 10 se presentan los niveles de la ejecución de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9 %, seguido por el nivel regular 41.1% y eficiente 16%.

Hipótesis general

H₀ La capacitación no influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 18.

En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones :

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05$ → Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 18 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre. La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 19.

En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	.119
Nagelkerke	.136
Mcfadden	.062

De los considerando obtenidos en la tabla 19 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tablas 18 y 19 se afirma que: la capacitación influye en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específica 1

H_0 La capacitación no influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H_1 La capacitación influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 20.

En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	30,752			
Final	17,333	13,419	2	,001

Condiciones :

H_0 No existe dependencia entre las variables de estudio.

H_1 Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 20 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .001, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable capacitación con la dimensión sistemas administrativos: La capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 21.

En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,077
Nagelkerke	,092
Mc Fadden	,045

De los considerando obtenidos en la tabla 21 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,077 o 7.7%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,092 el cual significa que el modelo logra explicar en 9.2 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto ,045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia, de lo obtenido en la tablas 20 y 21 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4,5% y el modelo es explicativo en un 7.7% y 9.2% en consecuencia entre el 92.3% y 90.8% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específica 2

H₀ La capacitación no influye positivamente con el planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con el planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 22.

En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	28,623			
Final	17,178	11,445	2	,003

Condiciones:

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 22 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .003, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión planeamiento estratégico: La capacitación influye en la en la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 23.

En la Prueba R2 para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,066
Nagelkerke	,084
Mc Fadden	,045

De los considerando obtenidos en la tabla 23 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,066 o 6.6%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,084 el cual significa que el modelo logra explicar en 8.4 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFadden resulto ,045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tablas 22 y 23 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4,5% y el modelo es explicativo en un 6.6% y 8.4% en consecuencia entre el 93.4% y 91.6% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específica 3

H₀ La capacitación no influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 24.

En la Prueba R2 para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones:

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05$ → Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 24 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión modernización de la gestión pública: La capacitación influye en la dimensión la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 25.

En la Prueba R² para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,119
Nagelkerke	,136
Mc Fadden	,062

De los considerando obtenidos en la tabla 25 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto ,062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 24 y 25 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específico 4

H₀ La capacitación no influye positivamente con los sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con los sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 26.

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones:

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia.

En la tabla 26 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión sistema nacional de personal: La capacitación influye en la en la dimensión la sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Tabla 27.

En la Prueba R² para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,119
Nagelkerke	,136
Mc Fadden	,062

De los considerando obtenidos en la tabla 27 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resulto ,062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tablas 26 y 27 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión sistema nacional de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

IV. Discusión

Respecto al objetivo general existe influencia significativa de la capacitación en la gestión pública en el sector Interior. Se observa que las dimensiones de la gestión pública no son homogéneas descriptivamente (distintas), siendo que la capacitación influye en la gestión pública.

De acuerdo a la consecuencia descriptivo general tabla 8 y figura 1. Se observa que la capacitación influye en la gestión pública ineficiente 51.2%, regular 44.6 % y eficiente 4.2%. Se debe indicar que la gestión pública de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidades del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Ambos coincide con lo opinado por Vega (2016) en donde en su tesis en una de sus recomendaciones nos indica que sin capacitación no se avanza respecto a muchas acciones que se realizan en las entidades del estado es el caso del Sector Interior, y en su conclusión considera que es baja su capacitación en el personal Directivo y docentes.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 9 y figura 2. Se observa que la capacitación influye en los sistemas administrativos ineficiente 51.2%, regular 44.6 % y eficiente 4.2%. Se debe indicar que los sistemas administrativos de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. ambos coincide con lo opinado por Vega (2016) en donde en su tesis en una de sus recomendaciones nos indica que sin capacitación no se avanza respecto a muchas acciones que se realizan en las entidades del estado es el caso del Sector Interior, y en su conclusión considera que es baja su capacitación en el personal Directivo y docentes.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 10 y figura 3. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con el planeamiento estratégico en el Sector Interior. Se observa que la capacitación influye en el planeamiento estratégico ineficiente 100.0%. Se debe indicar que el planeamiento estratégico de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se

presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Ambos coincide con lo opinado por Ganoza (2015), en su tesis Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten 2015-2020. Se llegó determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten en la prueba de normalidad y prueba de hipótesis que indica que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente. A mi concepto y evaluación se acerca a mi tesis relacionado con la el planeamiento estratégico de mi institución este es correcto o similar a lo opinado en la tesis del doctorado Ganoza.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 11 y figura 4. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Se observa que la capacitación influye en modernización de la gestión pública ineficiente 22.6%, regular 58.9 % y eficiente 18.5%. Se debe indicar que la modernización de la gestión pública de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 se debe indicar que el Sector interior es una sola entidad del estado que tiene la funciones que otras entidades del estado no lo tiene pero coincide a lo opinado por Sosa (2015) con los objetivos estratégicos sectoriales, se acerca a lo establecido en lo referente a la modernización de la gestión pública que es lenta en mi institución pero que con el tiempo va a ser sólida.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 12 y figura 5. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con los sistemas público de personal. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con los sistemas público de personal en el Sector Interior. Se observa que la capacitación influye en los sistemas público de personal ineficiente 25.6%, regular 50.0 % y eficiente 24.4%. Se debe indicar que los sistemas público de personal de Sector Interior es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Al respecto Salsavilca (2017) en su tesis titulada Administración de los Recursos Humanos y el

desempeño del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Se recomendó al personal directivo del área de recursos humanos a perfeccionar sus sistemas y proceso en el manejo de recursos humanos. Esta tesis se acerca a consecuencia de mi tesis por que se analiza el sistema público de personal en el sector Interior a lo opinado por Salsavilca.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la hipótesis general tabla 18 se evidencio que el nivel de significancia calculado es de 000, dicho valor es menor a 0.05 , por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en la gestión publica en los órganos no policiales del ministerio del interior , 2017 y tabla 19 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 18 y tabla 19 se afirma que la capacitación influye en la gestión pública en el Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables a estudiar, Este consecuencia. se refuta con a lo opinado por Alvarado (2013), en lo que respecta estilo de liderazgo del director y su relación con la calidad del servicio educativo se llegó a la conclusión de que existe relación directa y significativamente entre la calidad servicios y los estilos de liderazgo.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la primera hipótesis especifica tabla 20 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en los sistemas administrativos en el Sector Interior y tabla 21 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .077 o 7.7%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .092 el cual significa que el modelo logra explicar en 9.2% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 20 y tabla 21 se afirma que la capacitación influye en los sistemas administrativos en el Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4.5% y el modelo es explicativo en un 7,7% y 9,2% en consecuencia entre 92.3% y 90.8 que es referenciados con otra variables a estudiar. Lo que coincide con lo opinado por Villanueva (2015) en donde en su tesis en una de sus conclusiones indica que el control interno incide en la gestión administrativa del Hospital G. Almenara de ESSALUD, el cual busca una mayor eficiencia económica y economía en la administración e incide en el cumplimiento del Plan anual de contrataciones del hospital.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la segunda hipótesis específica tabla 22 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en el planeamiento estratégicos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 y tabla 23 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .066 o 6.6%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .084 el cual significa que el modelo logra explicar en 8.4% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resultado .045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 22 y tabla 23 se afirma que la capacitación influye en el planeamiento estratégicos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4.5% y el modelo es explicativo en un 6.6% y 8.4% en consecuencia entre 93.4% y 91.6 que es referenciados con otra variables a estudiar. Coincide con lo estudiado por Moreno (2017) en su tesis, Participación ciudadana y presupuesto participativo en las municipalidades distritales de la provincia de Huánuco, 2016. Se llegó a la recomendación de brindar información personalizada de los procesos de presupuestos participativos con la visita a domicilio a los ciudadanos con el fondo de canon minero.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la tercera hipótesis específica tabla 24 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en la modernización de la gestión pública en Sector Interior y tabla 25 se observa que el valor de R^2 Cox y

Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resultado .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 24 y tabla 25 se afirma que la capacitación influye en la modernización de la gestión pública en Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables a estudiar y coincide con lo opinado en la tesis de Chaparo (2017), donde se demuestra que el bienestar laboral y ambiente laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional ya que ambos buscamos que la modernización de gestión pública en el sector interior sea moderna y actualizada con otras entidades del estado que está muy avanzado.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la tercera hipótesis especifica tabla 26 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en el sistema nacional de personal en Sector Interior y tabla 27 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resultado .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 26 y tabla 27 se afirma que la capacitación influye en el sistema nacional de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables es lo opuesto a lo que manifestado en la tesis de Grandinetti (2014) en su tesis titulada Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos se verifica que existe un bajo nivel de capacidades de los municipios de la región y paradójamente el alto valor alcanzado las modificaciones introducidas en el diseño organizacional, llegando a analizar el parámetros relacionales de diseño de cambios y su impacto sobre las capacidades.

V. Conclusiones

- Primera Existe una influencia positiva con un valor de correlación de Nagelkerke de 0,136 que equivale el 13.6% se logra una variabilidad de datos que significa la existencia de una influencia baja entre las variables capacitación y gestión pública, frente al grado de significación estadística $p = 0,00 < 0,05$ razón, por lo que se menciona la capacitación tiene influencia baja pero significativa con la gestión pública en el Sector Interior.
- Segunda Existe una influencia positiva con un valor de correlación de de Nagelkerke de 0,92 que equivale el 9.2% en donde se logra una variabilidad de datos, que significa la existencia de una influencia baja entre las variables capacitación y los sistemas administrativos, frente al grado de significación estadística $p = 0,01 < 0,05$ razón, por lo que se menciona la capacitación tiene una influencia baja pero significativa con los sistemas administrativos en Sector Interior.
- Tercera Existe una influencia positiva con un valor de correlación de de Nagelkerke de 0,84 que equivale el 8.4% en donde se logra una variabilidad de datos que significa la existencia de una influencia baja entre las variables capacitación y el planeamiento estratégico, frente al grado de significación estadística $p = 0,03 < 0,05$ razón, por lo que se menciona la capacitación tiene influencia baja pero significativa con el planeamiento estratégico en el Sector Interior.
- Cuarta Realizada la investigación se determinó que existe una influencia baja y positiva con un valor de correlación de Nagelkerke de 0,136 que equivale el 13.6% en donde se logra una variabilidad de datos que significa la existencia de una influencia baja entre las variables capacitación y la modernización de la gestión pública, frente al grado de significación estadística $p = 0,00 < 0,05$ razón, por lo que se menciona la capacitación tiene influencia baja pero significativa con la modernización de la gestión pública el Sector Interior.
- Quinta Existe una influencia baja y positiva con un valor de correlación de Nagelkerke de 0,136 que equivale el 13.6% en donde se logra una

variabilidad de datos que significa la existencia de una influencia baja entre las variables capacitación y los sistema nacional de personal, frente al grado de significación estadística $p = 0,00 < 0,05$ razón, por lo que se menciona la capacitación tiene influencia baja pero significativa con los sistema nacional de personal el Sector Interior.

VI. Recomendación.

- Primera Respecto a la capacitación y gestión pública en Sector Interior se aprecia que es baja, pero si hay influencia entre las variables por lo que se recomienda que la alta dirección debe disponer que la Dirección de Recurso Humano del sector realice un diagnostico situacional del personal nombrado en coordinación con SERVIR, para realizar capacitaciones en los puntos débiles del personal lograr cumplir con metas y objetivos trazados por la superioridad y cumplir con la ley Servir en la cual se debe dar prioridad al personal nombrado.
- Segunda Que, con los cambios continuos de funcionarios de la Alta Dirección, no deben cambiar los objetivos y metas trazadas por el Ministerio del Interior, ya que al realizar el cambio del Ministro el plan estratégico es modificad, esto ocasiona un desorden y los afectados son los servidores y los administrados ya que muchas veces los cambios que realiza es a nivel policial que no refleja las actividades del personal nombrados del Sctor Interior. Se debe contar con un plan estratégico que sea a largo plazo de 10 años.
- Tercero La Alta Dirección por medio de la Dirección General de Planeamiento y Presupuesto, debe de solicitar los recursos de necesarios al Ministerio de Economía y Finanzas para que brinde el presupuesto necesario para la capacitación para que se gaste el 4% del presupuesto del sector interior correspondiente a capacitación y que no sea trasferida a otras partidas, ya que esto perjudica al buen desempeño de la Institución y entrar en competencia con otros organismos del estado y con la empresa privada.
- Cuarta Los gerentes públicos que son designados al Sector Interior, deben de conocer la realidad del sector y sus normas establecidas y de competencia y no querer imponer lo que ellos creen que debe ser la institución. No se debe incrementar el ingreso de personal CAS, que desplaza al personal nombrado en sus funciones y que cuando ya están en el cargo y se le asigna funciones estos se retira y/o se le vence sus contratos dejando muchas veces los trabajos encomendados

inconclusos y el personal de planta tiene que asumirlo y dar la solución a lo solicitado por la superioridad.

Quinta Que la capacitación debe brindarse a los órganos desconcentrados que cuenta con servidores nombrados que se encuentran laborando en los diversos departamento del país, ya que el sector interior está representado muchas veces por las Prefecturas Regionales, provinciales y distritales que desconocen sus funciones del sector y el plan estratégico institucional por falta de una buena comunicación a lo que se quiere lograr y por eso muchas veces los administrados quieren soluciones a sus problemas y estos no saben resolverlos por falta de capacitación.

VII. Propuesta

“Influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017”. se quiere reducir el gran problema del Sector Interior se debe involucrar a todo el personal nombrado de planta de los órganos no policiales del Ministerio del Interior.

Los órganos no policiales del Ministerio del Interior sus problemas y objetivos son diferentes a la Policía Nacional del Perú, pese que para los usuarios y las Altas Autoridades le da mucha importancia a la policía, mucho se refleja en el Plan Operativo Institucional y el Plan Estratégico del Sector Interior y a las políticas del estado para este periodo de Gobierno, esto conlleva que se contrate mucho personal CAS, que son personal temporal si encuentran mejoras económicas te dejan descuida dado e inconclusos las actividades del Sector teniendo personal de planta capacitados que no se le da la oportunidad de desarrollar sus conocimientos adquiridos con el tiempo y capacitaciones brindadas por el Sector hasta el año 2000.

Problemas	Alternativa de solución	Objetivos
1.- ¿Cuál es la influencia de la capacitación con los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior , 2017?	1.-Mejorar la satisfacción de los ciudadanos con respecto a los servicios brindados en los órganos no policiales del ministerio del Interior.	1.-lograr que el personal de planta asuman la elaboración de los procedimientos y así evitar la contratación de personal CAS y Asesorías que son innecesarias y costosas que no se adjunta a la realidad institucional.
2.-¿Cuál es la influencia de la capacitación con el Planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	2.-Identificar, abordar y mitigar los riesgos en los procesos que pudieran afectar la calidad de servicios en los órganos no policiales del Ministerio del Interior.	2.- Tener implementados procesos claros coherentes y completos que se perfeccionen constantemente en los órganos no policiales.
3.- ¿Cuál es la influencia de la capacitación con la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del ,Ministerio del Interior?	3.- Fortalecer las competencias del talento Humano y su desarrollo integrar, a través del cumplimiento del Plan de desarrollo de Personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior.	3.- Tener un equipo humano comprometido y eficaz, que cuente con los conocimientos y experiencias propia del cargo con habilidades de comunicación.

Se debe manifestar que la justificación que se realiza es que quiere una institución solidaria y que no sea mal vista por la ciudadanía, ya que percibe una gran desconfianza al Ministerio del Interior, especialmente con la Policía Nacional del Perú y especialmente que se ha integrado a nuestro sector la Intendencia de Bomberos voluntarios del Perú.

Justificación de la propuesta			
¿Por qué se realiza la propuesta?	¿Para que se realiza la propuesta?	¿Cómo beneficiara a la empresa?	¿Qué se espera lograr con la propuesta?
Los procedimientos de los órganos no policiales no son ágiles no actualizados.	Se realiza la propuesta para los usuarios internos de los órganos no policiales que se comprometan más con la entidad.	Que el personal nombrado se comprometan más con los órganos no policiales.	Se espera lograr que se debe disminuir los contratos CAS y de Asesorías.
Redacción final			
<p>Que los órganos no policiales cuente con procedimientos actualizados, que el personal nombrado sea considerado en la tomas de decisiones y que se borre la imagen de que es un personal viejo no actualizado, que es lo contrario porque han sido engañados por los Gerentes de SERVIR he informa mal a la Alta Dirección, para lograr contratar personal CAS y las funciones que realiza un personal nombrado es dividido para darle trabajo al CAS, y este realice las funciones encomendadas al nombrado cuando se retira dejan muchas actividades inconclusas y el personal de nombrado tiene que realizarla y llegar a cumplir las metas establecidas. Asimismo se debe de reducir la participación de las consultorías que son gastos innecesarios para la institución.</p>			

VIII. Referencias

- Alvarado. (2013). *El estilo de liderazgo del director y su relación con la calidad de servicio educativo en tres instituciones educativas de la Red N°09 Puente Piedra-2013* . Lima, Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos.
- Andia, W. (2017). *Manual de Gestión Pública*. LIMA: Editorial Colecciones Jovic.
- Bolivar Ramirez, Jorge Enrique -Garcia Galindo German. (2014). *Fundamento de la Gestión Pública hacia un Estado Eficiente*. Bogota: Ediciones EAN-Universidad de EAN.
- Cabrero Mendoza, E. (1998). *La Gestión pública su situación actual*. Mexico: Universidad Autónoma de Tlaxcala - Fondo de Cultura Económica.
- CAEN, C. d. (2009). *Glosario de Terminos sobre Administración Pública*. Lima: Imprenta del Ejercito Peruano.
- CEPAL, 2. L. (2014). *Sistema de Recusos Humanos*.
- CEPAL, L. C. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL, L. c. (2014). *Panorama de Gestión Pública*. Chile: Naciones Unidas.
- Chaparro Ortega, Z. Z. (2017). *Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, 2016*. Tesis para optar el grado academico de doctor. lima, lima, lima: tesis.
- Chiavenato Idalberto - Arao sapiro. (Segunda Edición). *Planeamiento Estrategica Fundamentos y Aplicaciones* . Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (novena edición). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las organizaciones*,. mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, i. (Segunda Edición). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc. Graw -Hill.
- Chiavenato, I. (Segunda Edición). *Administración de Recursos Humanos* . Mexico: Mc. graw -Hill.
- Chiavenato, I. (sexta edicion). *Administración de Procesos Administrativos*. mexico : Mc Graw will.

- Chiavenato, I. (Tercera Edición). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill .
- D.L N°1023, D. L. (26 de junio de 2008). Norma que reorganiza la Autoridad Nacional del Servicio Civil. *El Peruano*.
- Ley N°27658L. (02 de mayo de 2002). Ley Marco de la Modernización de gestión del Estado. *El Peruano*.
- Ganoza Ubillus, L. M. (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. Chicayo-Lambayeque: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas -UPC.
- Gonzales, I. E. (2015). *Problemática de vivienda en Venezuela un reto a las políticas de gobierno y administración del estado*. Madrid -España: Universidad Complutense de Madrid Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset.
- Grandinetti, R. M. (2014). *Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica*. Valencia -España : Universitat Politècnica de Valencia .
- Hugo Sánchez Carlessi /Carlos Reyes Meza. (2006). *Metodología y diseño en la Investigación Científica*. Lima: Vision Universitaria.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión de Talento Humano en la Empresa*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- INCISPP, I. d. (2012). Lima.
- Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y funciones Del Ministerio del Interior, M. d. (24 de febrero de 2017). Decreto Supremo N 004-2017-IN. *Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior* .
- Ley N° 27658. (17 de Enero de 2002). *Modernización del Estado*.
- Louffat, E. (2013). *Administración de Potencial Humano*. Argentina: Editorial Cengage Learning.

- Mazabel Galarza, C. (2011). *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización*. Lima: Editorial San Marcos.
- Mendoza, P y Arana, L. (2000). *Planeamiento estratégico en la gerencia* Mexico.
- MINEDU, M. d.-S. (2006). *Metodología Integrada para la Planificación Estratégica*. Lima: Ministerio de Educación.
- Moreno, A. T. (2017). *Participación ciudadana y presupuesto participativo en la municipalidades distritales de la provincia de Huanuco*. Lima: Universidad particular Cesar Vallejo -Posgrado.
- Ossorio, A. (2003). *Planeamiento Estratégico*. Lima: Dirección de Estudio e Información.
- Perez R, M. (1982). *Diccionario Administrativo*. Lima: Editorial e Imprenta DESA.
- PNUD, I. p. (2008). *El Sistema de Personal del Sector Público*. Chile: Asociación Civil Transparencia.
- Robbins Stephen P - Judge Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Person.
- Ruperto Hernández Sampiere Carlos Fernandez Collado Maria del Pilar Baptista Lucio . (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Infagon.
- Salsavilca, M. N. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega - Escuela de Posgrado.
- Sosa, J. d. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en la administración pública de México (1982-2010)*. Madrid: Universidad Complutense-Madrid.
- Villanueva, F. ((2015)). *El control interno el hospital nacional "Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD*. Tesis. Lima, Peru: Universidad Inca Garcilazo de la Vega - Escuela de Posgrado.

Anexos

Anexo 1. Capacitación en la Gestión Pública

Capacitación en la Gestión Pública De Los Órganos No Policiales Ministerio Del Interior.

Mag. Germán Alberto Quiroga Aguilar y Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza.

Las instituciones públicas y privadas requieren de colaboradores capacitados y actualizados en los procesos de gestión que brinda la institución para finalidad de elevar los niveles de calidad de los servicios que presta. Objetivo fue determinar la influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Es de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, el diseño de estudio es causal y el método hipotético deductivo. La población estuvo conformado por 575 servidores siendo su muestra de 168 servidores de los órganos no policiales. Se ha utilizado la técnica de encuesta el instrumento de cuestionario confiables y debidamente validado para la recolección de datos de las variables en estudio, en la primera prueba de capacitación con una evaluación 0,924 con 24 elementos y la gestión pública con una evaluación de 0,951 con 33 elemento. En la segunda evaluación para capacitación con una evaluación 0,918 y la gestión pública con una evaluación 0,965 se proceso la información a través software de estadísticas SPSS V24. Los considerando fueron analizados en la prueba de Nagelkerke se contrastó con la hipótesis la prueba de Chi-cuadrado, Cox y Snell, y Mcfadden. Se concluye que si existe influencia entre los niveles de capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, los resultados alcanzados fueron: 64.3%, con un nivel regular, el 32.1% con un nivel ineficiente y 3.6% con un nivel eficiente. La capacitación eleva las competencias y capacidades del personal.

Palabras clave: Capacitación, Gestión Pública.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación y la gestión pública, a nivel internacional se observa que las entidades estatales y empresas privadas son óptimas, que existe una gran influencia que ejerce la capacitación con los Recursos Humanos y la gestión pública, esto se aprecia mucho en Europa, Asia y América del Norte con una administración plana y están continuamente mejorando y son competente a nivel internacional. Asimismo se aprecia que a nivel internacional el Perú toma como modelo a la gestión pública de España, en Latinoamérica tenemos a los países de Chile, Ecuador, Brasil, Bolivia, Argentina el Perú a raíz de su bonanza económica de los años 2000, economía estable y al firmar el tratado de libre comercio fue que aceptó su modificación y Modernización de Estado peruano.

Una Nueva Gestión Pública (NGP) es una idea que nace en los países desarrollados siendo uno de sus principales precursores Estados Unidos en

América, y en los países de América Latina en México, Argentina, Venezuela, Perú y Chile y en Europa los países de España, Francia y en Asia Japón.

En consecuencia lo que se quiere lograr es que en el Perú, las entidades del Estado, empresas públicas y privadas, sean optimas y competitivas lográndose a través de una buena capacitación que se complementa con la Gestión Pública, lo se quiere conseguir es eliminar las trabas burocráticas que se presentan en los organismos de Estado, estas se encuentran en un proceso de cambio, esto se debe que actualmente el Estado está modificando y actualizando las leyes y normas que se adpte a la modernización de la Instituciones pública.

Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (SERVIR), del 03 de julio de 2013 y su Reglamento Decreto Supremo N° 040-2014-PCM aprobada el 11 de junio de 2014, en el cual se quiere un estado moderno con personal capacitados e idóneos en el cargo y a su vez se quiere incentivar el crecimiento del personal de planta (nombrados) y que sean profesionales en la administración pública, busca una burocracia estatal competitiva, con personas idóneo y capaz que resuelva problema rápido que la cadena de mando sea idónea. Se desea una Administración Plana, que no existas cadena de mando piramidal.

Se aprecia que es una organización en proceso de modernización, pero presenta desfase en su Capacitación de personal nombrado y en la Gestión Pública, con un personal distribuidos en las diferentes Direcciones Generales y unidades adscritas al Ministerio del Interior llegando a ser 575 servidores entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, que no son considerados en la toma de decisiones ocasionando reclamos sobres las acciones tomadas por la alta Dirección, no se respeta la línea de carrera sin considerar su trayectoria y tiempo de servicios en el cargo que ocupan; asimismo al personal no se le toma en cuenta en las capacitaciones oficializadas se le pone muchas trabas administrativas, se les niega los permisos en horas laborables y/o se le condiciona a que deben pagar las horas de capacitación, no hay motivación para realizarlo.

El Ministerio del Interior, mediante sus Directivos actuales de la Alta Dirección, debe dialogar con el personal nombrados, darle las pautas a seguir, lo que se quiere lograr, es posible al cambio de actitud negativa hacia el personal nombrados que con el tiempo son los puntales del sector y apoyarlos para que se capaciten y sea un Ministerio competente a la par con las empresas privadas, se debe de dar más impulso a la ley SERVIR para la Modernización del Estado. El Sector Interior está conformado por el personal de los Órganos No Policiales (personal nombrados del régimen laboral N° 276) y sus personal bajo el régimen laboral CAS, son servidores temporales bajo contratos que cuando encuentran mejoras salariales residen sus contratos y dejan abandonado sus tareas asignadas y en muchos casos el personal de planta o nombrados tiene que terminar los trabajos encomendados al personal CAS.

Actualmente las organizaciones están modificando su visión, misión y planeamiento estratégicos. Todos los procesos productivos se realizan con la participación conjunta de diversos socios, cada uno de los cuales contribuyen con los recursos necesarios. El Sector Interior está conformado por todas las Direcciones Generales de orden Administrativos, como Recursos Humanos, Comunicación Social, Oficina General de Administración, Abastecimiento,

Tesorería, Presupuesto, Contabilidad, Dirección General de Infraestructura, Dirección General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Tecnología de la Información, Dirección General de Presupuesto y el Despacho Viceministerial de Orden Interno, está conformado por la Dirección General de Gobierno Interior, Dirección General de Inteligencia, Dirección General para la Seguridad Democrática y sus Organismos descentralizados que dependen directamente del Despacho Ministerial que son adscritas como la Superintendencia Nacional de Migraciones y Naturalización, Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, y la Policía Nacional del Perú.

Todas estas Direcciones Generales conforman sector interior, que es el sesenta por cientos (60%) del Ministerio del Interior, el otro cuarenta por cientos (40%) está conformado por la Policía Nacional del Perú, que depende directamente del Viceministro de Orden Interno. La capacitación del personal nombrado del Sector Interior, desde el año 2000 a la actualidad el personal nombrado se le pone muchas trabas para su capacitación que con el tiempo y con la modernización de estado este personal se encuentra no actúa con el personal bajo el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), llegando a ser desplazados por estos y sus funciones son cada día menos productivos para el sector. En lo que respecta a la gestión pública el Ministerio del Interior, está en un proceso de modernización especialmente en su estructura organizacional de la estructura pirámide a una estructura plana en donde la cadena de mando va a ser ágil y moderna a la par con otras entidades del estado.

Asimismo se debe indicar que por recorte presupuestal en las entidades públicas, en el Sector Interior, no se llega a concretar o cumplir lo establecido el Plan de capacitación mediante las Resoluciones de Secretaria General N° 014-2017-IN/SG de fecha 17 de marzo de 2017 y Resolución Secretaria General N° 053-2018-IN/SG de fecha 28 de marzo de 2018, se aprueba el Plan de Desarrollo de las personas del Ministerio del Interior PDP 2017-2018. Ambos fueron visado y supervisados por SERVIR. En la cual se debe capacitar al personal del sector interior que no se cumple al 100%. Actualmente por la austeridad del Estado no se cumple lo dictado en la Ley de presupuesto Público del año 2018.

Algunos autores como Vega (2016), expresa que la formación por competencia a nivel de docentes permitieron diseñar la propuesta sobre capacitación en formación por competencia. Asimismo, Ganoza (2015) Señala que la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública y la eficiencia de la productividad. Sin embargo, Salsavilca (2017) menciona que el personal directivo del área de recursos humanos debe perfeccionar sus sistemas y proceso en el manejo de recursos humanos en relación a las entrevistas y selección de personal. El capacitar al personal administrativo es potenciar las capacidades y actualizar conocimientos. Por lo que en forma permanente se evalúa al personal para establecer sus fortalezas y debilidades y a partir de ello se toman acciones que ayuden a optimizar su desempeño y productividad.

Por otro lado, Grandinetti (2014) el autor refiere que los parámetros racionales de diseño de los cambios y su impacto sobre las capacidades. Sobre la dimensión institucional de los cambios. Sobre las claves de los procesos de cambio

para la construcción de capacidades. Sobre el abordaje de los procesos de cambios. Estas afirmaciones coinciden con Sosa (2015) expresa que la administración pública en México efectivamente cambie e innove sus enfoques de gestión bajo una orientación social y de aumento en su desempeño de los contrarios, el Estado el gobierno y sus administraciones mantendrán sus problemas para impulsar el desarrollo. Sería deseable lograr un adecuado equilibrio entre los demanda de transparencia y de desempeño. Si bien seguramente dicho equilibrio resulta elusivo y cambiante, el adaptar un enfoque que busque alcanzando permite ver el problema desde un punto de vista práctica y no únicamente normativo o deontológico. Asimismo Chaparro (2017) refiere que el Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional según los trabajadores administrativos.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativa, deductiva de diseño no experimental transversal y correlacional causal, debido a se establecen las influencias de las variables predictoras (Hernández, et al., 2014). La población de investigación estaba compuesta por 575 personas. Se calcula el tamaño muestra, se realizó mediante la aplicación de la fórmula de proporción poblacional de población conocida cuyo resultado fue de 168 servidores de los órganos no policiales del Ministerio del Interior.

Los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron: La Escala de capacitación con sus dimensiones: Diagnóstico de las necesidades de capacitación, Diseño de la capacitación, Implementación de la capacitación y Ejecución de la capacitación el cuestionario estuvo conformado por 24 preguntas y se utilizó la escala Lickert, las cuales fueron sometidas a pruebas de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,924. Asimismo, la Escala de gestión pública con sus dimensiones: Sistemas Administrativos, Planeamiento Estratégico, Modernización de la gestión pública y Sistemas público de personal. El cuestionario consta de 33 preguntas y se utilizó la escala Lickert, las cuales fueron sometidas a pruebas de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,951. Se elaboró la Base de datos para para ambas variables. Allí se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, para luego ser utilizados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS versión 24 y el Excel. Durante todo el estudio se aplicado los aspectos éticos correspondientes.

III. RESULTADOS

3.1 Capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior.

A continuación se establece los considerando a partir de las herramientas de obtención de datos establecidos, procediendo al análisis de los mismos, en primer orden se presentan los considerando generales expresados en niveles descriptivos, para luego exteriorizar las tablas y figuras de contingencias y finalmente se establecen los considerando inferenciales hallando el coeficiente de influencia de las variables de estudio.

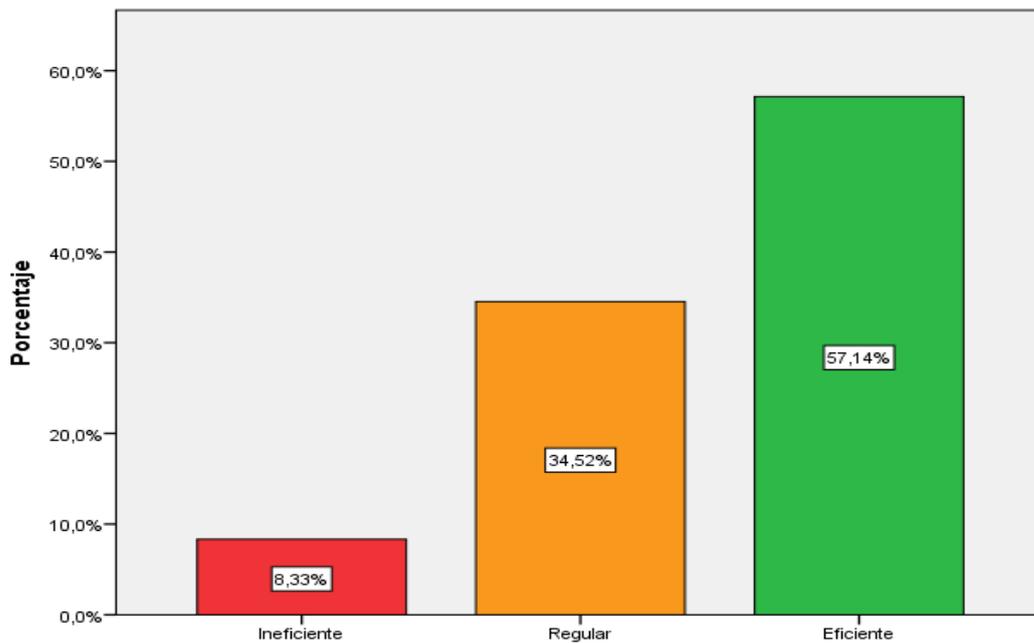


Figura 1. *Diagnostico de las necesidades de capacitación.*

De la figura 1 se presentan los niveles de necesidades de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel eficiente con el 57.1%, seguido por el nivel regular 34.5.% y eficiente 8.3%.

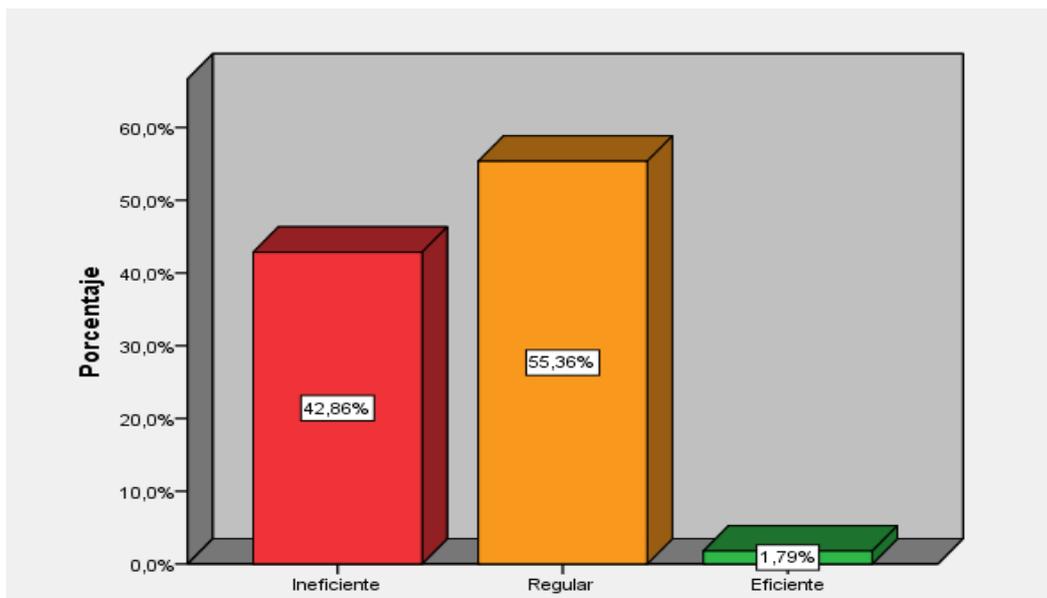


Figura 2: *El diseño de la capacitación*

De la figura 2 se presentan los niveles del diseño de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular con el 55.4%, seguido por el nivel ineficiente 42.9% y eficiente 1.8%.

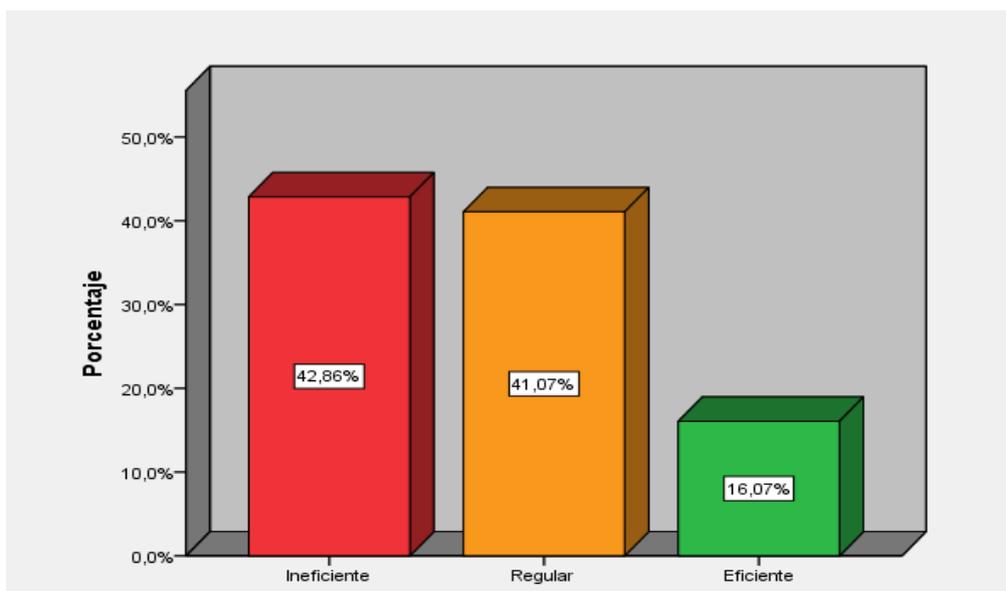


Figura 3. *Implementación de la capacitación*

De la figura 3 se presentan los niveles de implementación de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9%, seguido por el nivel regular 41.1% y eficiente 16%.

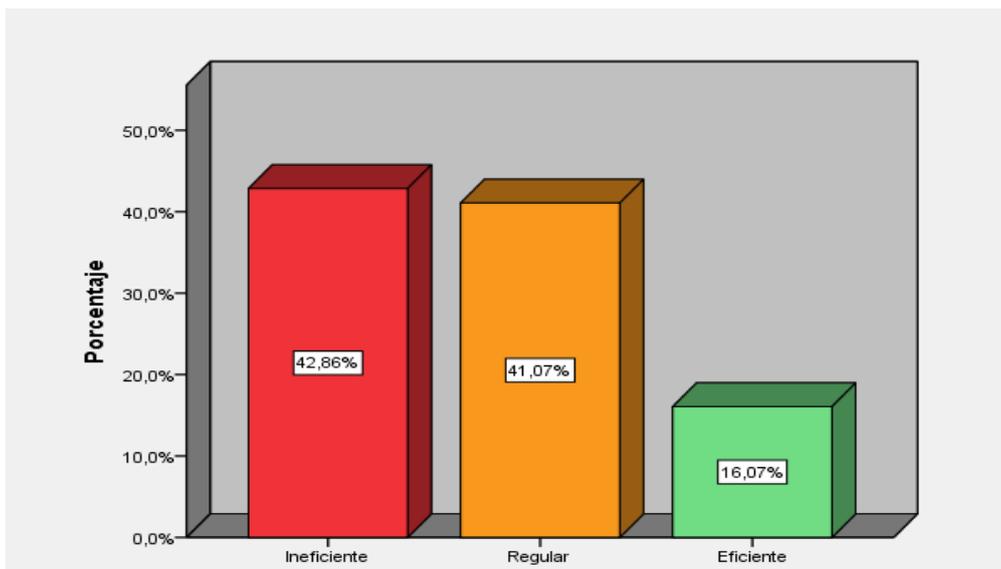


Figura 4 Ejecución de la capacitación

De la figura 4 se presentan los niveles de la ejecución de la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9 %, seguido por el nivel regular 41.1% y eficiente 16%.

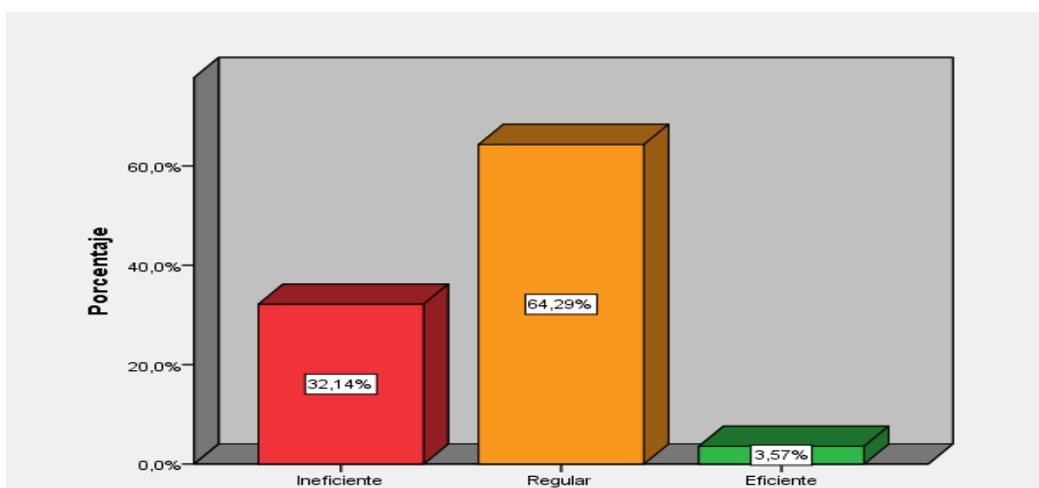


Figura 5. Niveles de frecuencia capacitación.

De la figura 5 se presentan los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular con el 64.3%, seguido por el nivel ineficiente 32.1% y eficiente 3.6%.

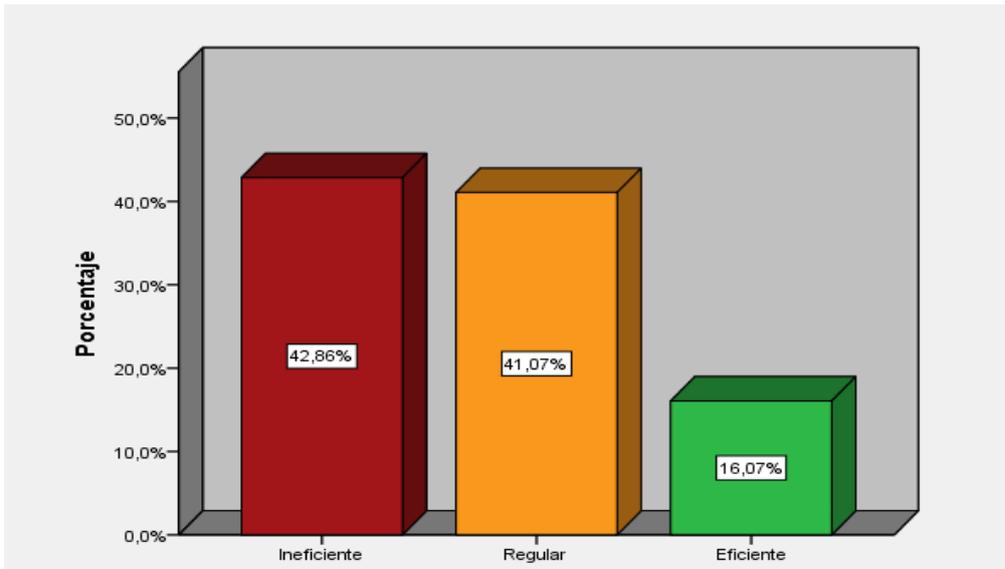


Figura 6. *De gestión pública.*

De la figura 6 se presentan los niveles de gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel ineficiente con el 42.9%, seguido por el nivel regular 41.1.% y eficiente 16.1%.

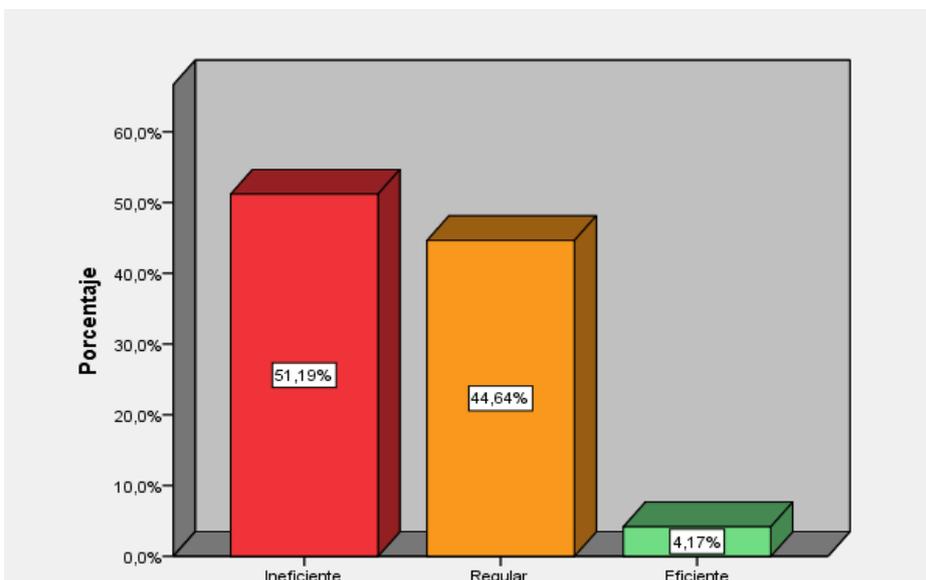


Figura 7 *Los sistemas administrativos*

De la figura 7, se presenta los niveles de los sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel de ineficiente es de 51.2 %, seguido con el nivel regular de 44.6% y el nivel eficiente es de 4.2%.

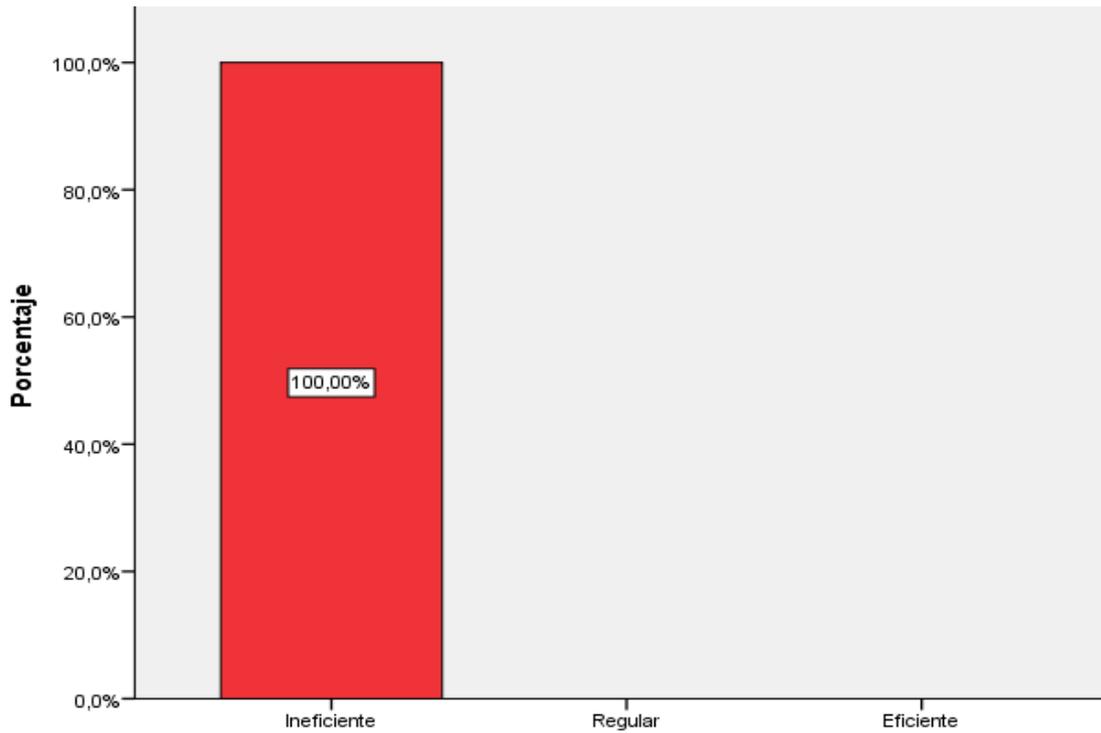


Figura 8. *Planeamiento estratégico*

De la figura 8, se presenta los niveles de planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel de ineficiente es de 100 %.

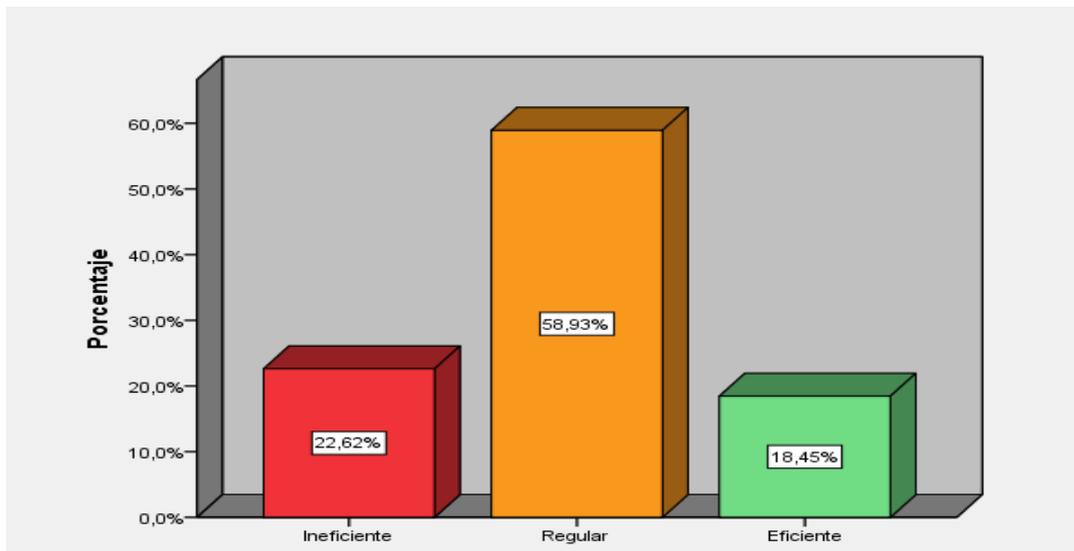


Figura 9. *Modernización de la gestión pública*

De la figura 9, se presenta los niveles de la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular es de 58.9%, seguido con el nivel ineficiente de 22.6% y el nivel eficiente es de 18.5%.

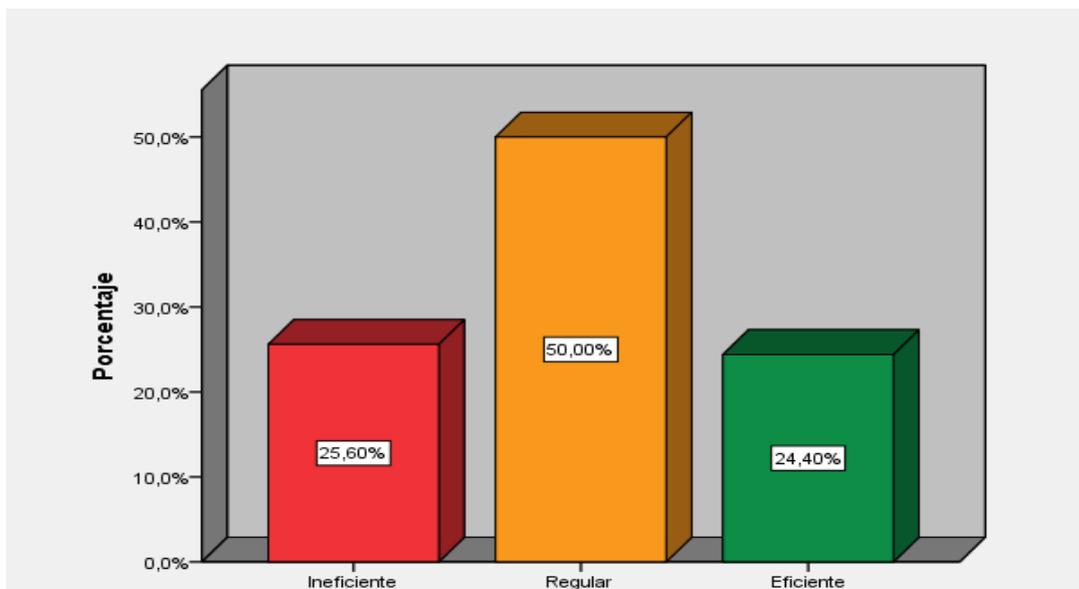


Figura10. *Los sistemas público de personal.*

De la figura 10, se presenta los niveles de los Sistema público de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017, donde se visualiza la presencia del nivel regular es de 50.00%, seguido con el nivel ineficiente de 25.60% y el nivel eficiente es de 24.40%.

3.1.1 Hipótesis general.

- H₀ La capacitación no influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.
H₁ La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 1

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones :

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 18 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre. La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 2.

En la Prueba de Chicuadrado para explicar el modelo que la capacitación y influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	.119
Nagelkerke	.136
Mcfadden	.062

De los considerando obtenidos en la tabla 1 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tablas 1 y 2 se afirma que: la capacitación influye en la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específico 1

H₀ La capacitación no influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 3.

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación y la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	30,752			
Final	17,333	13,419	2	,001

Condiciones :

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 3 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .001, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable capacitación con la dimensión sistemas administrativos: La capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 4.

En la Prueba de Chi cuadrado para explicar el modelo que la capacitación y influye en la dimensión sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,077
Nagelkerke	,092
Mc Fadden	,045

De los considerando obtenidos en la tabla 4 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,077 o 7.7%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,092 el cual significa que el modelo logra explicar en 9.2 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto ,045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 3 y 4 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión sistemas administrativos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4,5% y el modelo es explicativo en un 7.7% y 9.2% en consecuencia entre el el 92.3% y 90.8% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específico 2

H₀ La capacitación no influye positivamente con el planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con el planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 5.

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	28,623			
Final	17,178	11,445	2	,003

Condiciones :

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 5 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .003, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión planeamiento estratégico: La capacitación influye en la en la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 6.

En la Prueba R² para explicar el modelo que la capacitación y influye en la dimensión planeamiento estratégico en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,066
Nagelkerke	,084
Mc Fadden	,045

De los considerando obtenidos en la tabla 6 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,066 o 6.6%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,084 el cual significa que el modelo logra explicar en 8.4 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFadden resulto ,045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tablas 5 y 6 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión planeamiento estratégico en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un

4,5% y el modelo es explicativo en un 6.6% y 8.4% en consecuencia entre el 93.4% y 91.6% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específico 3

H₀ La capacitación no influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H₁ La capacitación influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 7

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones:

H₀ No existe dependencia entre las variables de estudio.

H₁ Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05$ → Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla 7 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión modernización de la gestión pública: La capacitación influye en la dimensión la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 8.

En la Prueba de Chicuadrado para explicar el modelo que la capacitación influye en la dimensión modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,119
Nagelkerke	,136
Mc Fadden	,062

De los considerando obtenidos en la tabla 8 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de ,136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFalden resulto ,062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 7 y 8 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

Hipótesis específico 4.

H_0 La capacitación no influye positivamente con los sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

H_1 La capacitación influye positivamente con los sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 9.

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la capacitación con la dimensión sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Modelo	-2log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	41,769			
Final	20,556	21,213	2	,000

Condiciones :

H_0 No existe dependencia entre las variables de estudio.

H_1 Existe dependencia entre las variables de estudio.

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia.

En la tabla 9 se evidenció que el nivel de significancia calculado es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable y la dimensión sistema nacional de personal: La capacitación influye en la en la dimensión la sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.

Tabla 10

En la Prueba de Chicuadrado para explicar el modelo que la capacitación y influye en la dimensión sistema nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Pseudo R ²	Valor
Cox y Snell	,119
Nagelkerke	,136
Mc Fadden	,062

De los considerando obtenidos en la tabla 10 se observa que el valor de R² Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R² Nagelkerke se calculó el valor de ,136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6 % la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto ,062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 9 y 10 se afirma que: la capacitación influye en la dimensión sistema nacional de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre el 88.1% y 86.4% que es referenciados por otras variables.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general existe influencia significativa de la capacitación en la gestión pública en el sector Interior. Se observa que las dimensiones de la gestión pública no son homogéneos descriptivamente (distintas), siendo que la capacitación influye en la gestión pública.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 1 y figura 1. Se observa que la capacitación influye en la gestión pública ineficiente 51.2%, regular 44.6 % y eficiente 4.2%. Se debe indicar que la gestión pública de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Ambos coincide con lo opinado por Vega (2016) en donde en su tesis en una de sus recomendaciones nos indica que sin capacitación no se avanza respecto a muchas acciones que se realizan en las entidades del estado es el caso del Sector Interior, y en su conclusión considera que es baja su capacitación en el personal Directivo y docentes.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 2 y figura 2. Se observa que la capacitación influye en los sistemas administrativos ineficiente 51.2%, regular 44.6 % y eficiente 4.2%. Se debe indicar que los sistemas administrativos de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles

de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. ambos coincide con lo opinado por Vega (2016) en donde en su tesis en una de sus recomendaciones nos indica que sin capacitación no se avanza respecto a muchas acciones que se realizan en las entidades del estado es el caso del Sector Interior, y en su conclusión considera que es baja su capacitación en el personal Directivo y docentes.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 3 y figura 3. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con el planeamiento estratégico en el Sector Interior. Se observa que la capacitación influye en el planeamiento estratégico ineficiente 100.0%. Se debe indicar que el planeamiento estratégico de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. ambos coincide con lo opinado por Ganoza (2015), en su tesis Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten 2015-2020. Se llegó determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten en la prueba de normalidad y prueba de hipótesis que indica que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente. A mi concepto y evaluación se acerca a mi tesis relacionado con la el planeamiento estratégico de mi institución este es correcto o similar a lo opinado en la tesis del doctorado Ganoza.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 4 y figura 4. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con la modernización de la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Se observa que la capacitación influye en modernización de la gestión pública ineficiente 22.6%, regular 58.9 % y eficiente 18.5%. Se debe indicar que la modernización de la gestión pública de los órganos no policiales es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 se debe indicar que el Sector interior es una sola entidad del estado que tiene la funciones que otras entidades del estado no lo tiene pero coincide a lo opinado por Sosa (2015) con los objetivos estratégicos sectoriales, se acerca a lo establecido en lo referente a la modernización de la gestión pública que es lenta en mi institución pero que con el tiempo va a ser sólida.

De acuerdo al consecuencia descriptivo general tabla 5 y figura 5. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con los sistemas público de personal. Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacitación con los sistemas público de personal en el Sector Interior. Se observa que la capacitación influye en los sistemas público de personal ineficiente 25.6%, regular 50.0 % y eficiente 24.4%. Se debe indicar que los sistemas público de personal de Sector Interior es ineficiente muy baja a comparación con otras entidad del estado que son iguales en el sector público; mientras que se presenta los niveles de capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017. Al respecto Salsavilca (2017) en su tesis titulada Administración de los Recursos Humanos y el desempeño del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Se recomendó al personal directivo del área de recursos humanos a perfeccionar sus sistemas y proceso en el manejo de recursos

humanos. Esta tesis se acerca a consecuencia de mi tesis por que se analiza el sistema público de personal en el sector Interior a lo opinado por Salsavilca.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la hipótesis general tabla 1 se evidencio que el nivel de significancia calculado es de 000, dicho valor es menor a 0.05 , por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en la gestión publica en los órganos no policiales del ministerio del interior , 2017 y tabla 2 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 1 y tabla 2 se afirma que la capacitación influye en la gestión pública en el Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables a estudiar, Este consecuencia. se refuta con a lo opinado por Alvarado (2013), en lo que respecta estilo de liderazgo del director y su relación con la calidad del servicio educativo se llegó a la conclusión de que existe relación directa y significativamente entre la calidad servicios y los estilos de liderazgo.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la primera hipótesis especifica tabla 3 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en los sistemas administrativos en el Sector Interior y tabla 4 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .077 o 7.7%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .092 el cual significa que el modelo logra explicar en 9.2% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 3 y tabla 4 se afirma que la capacitación influye en los sistemas administrativos en el Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4.5% y el modelo es explicativo en un 7,7% y 9,2% en consecuencia entre 92.3% y 90.8 que es referenciados con otra variables a estudiar. Lo que coincide con lo opinado por Villanueva (2015) en donde en su tesis en una de sus conclusiones indica que el control interno incide en la gestión administrativa del Hospital G. Almenara de ESSALUD, el cual busca una mayor eficiencia económica y economía en la administración e incide en el cumplimiento del Plan anual de contrataciones del hospital.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la segunda hipótesis especifica tabla 5 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en el planeamiento estratégicos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 y tabla 6 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .066 o 6.6%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .084 el cual significa que el modelo logra explicar en 8.4% la variabilidad de los datos,

finalmente el valor de MCFaldden resulto .045 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 4.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 5 y tabla 6 se afirma que la capacitación influye en el planeamiento estratégicos en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 4.5% y el modelo es explicativo en un 6.6% y 8.4% en consecuencia entre 93.4% y 91.6 que es referenciados con otra variables a estudiar. Coincide con lo estudiado por Moreno (2017) en su tesis, Participación ciudadana y presupuesto participativo en las municipalidades distritales de la provincia de Huánuco, 2016. Se llegó a la recomendación de brindar información personalizada de los procesos de presupuestos participativos con la visita a domicilio a los ciudadanos con el fondo de canon minero.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la tercera hipótesis específica tabla 7 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en la modernización de la gestión pública en Sector Interior y tabla 8 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 7 y tabla 8 se afirma que la capacitación influye en la modernización de la gestión pública en Sector Interior cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables a estudiar y coincide con lo opinado en la tesis de Chaparo (2017), donde se demuestra que el bienestar laboral y ambiente laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional ya que ambos buscamos que la modernización de gestión pública en el sector interior sea moderna y actualizada con otras entidades del estado que está muy avanzado.

De acuerdo al consecuencia inferencial de la tercera hipótesis específica tabla 9 se evidencio que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo cual admite que existe dependencia la capacitación influye en el sistema nacional de personal en Sector Interior y tabla 10 se observa que el valor de R^2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en .119 o 11.9%, en consecuencia al convertir en R^2 Nagelkerke se calculó el valor de .136 el cual significa que el modelo logra explicar en 13.6% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de MCFaldden resulto .062 el cual demuestra que los datos se ajustan en un 6.2%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla 9 y tabla 10 se afirma que la capacitación influye en el sistema nacional de personal en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017 cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 6.2% y el modelo es explicativo en un 11.9% y 13.6% en consecuencia entre 88.1% y 86.4 que es referenciados con otra variables esl opuesto a lo que manifestado en la tesis de Grandinetti (2014) en su tesis titulada Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos se verifica que existe un bajo nivel de capacidades de los municipios de la región y paradójamente el alto valor alcanzado las modificaciones introducidas en el

diseño organizacional, llegando a analizar el parámetros relacionales de diseño de cambios y su impacto sobre las capacidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado. (2013). El estilo de liderazgo del director y su relación con la calidad de servicio educativo en tres instituciones educativas de la Red N°09 Puente Piedra-2013 . Lima, Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos.
- Andia, W. (2017). *Manual de Gestión Publica*. LIMA: Editorial Colecciones Jovic.
- Bolivar Ramirez, Jorge Enrique -Garcia Galindo German. (2014). *Fundamento de la Gestión Pública hacia un Estado Eficiente*. Bogota: Ediciones EAN-Universidad de EAN.
- Cabrero Mendoza, E. (1998). *La Gestión publica su situación actual*. Mexico: Universidad Autónoma de Tlaxcala - Fondo de Cultura Económica.
- CAEN, C. d. (2009). *Glosario de Terminos sobre Administración Pública*. Lima: Imprenta del Ejercito Peruano.
- CEPAL, 2. L. (2014). Sistema de Recusos Humanos.
- CEPAL, L. C. (2009). *Manual de Planificación Estrategica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL, L. c. (2014). *Panorama de Gestión Pública*. Chile: Naciones Unidas.
- Chaparro Ortega, Z. Z. (2017). Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, 2016. *Tesis para optar el grado academico de doctor*. lima, lima, lima: tesis.
- Chiavenato Idalberto - Arao sapiro. (Segunda Edición). *Planeamiento Estrategica Fundamentos y Aplicaciones* . Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (novena edición). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las organizaciones*.,. mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, i. (Segunda Edición). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc. Graw -Hill.
- Chiavenato, I. (Segunda Edición). *Administración de Recursos Humanos* . Mexico: Mc. graw -Hill.
- Chiavenato, I. (sexta edicion). *Administración de Procesos Administrativos*. mexico : Mc Graw will.
- Chiavenato, I. (Tercera Edición). *Gestión del Talento Humano*. mexico: Mc Graw Hill .
- D.L N°1023, D. L. (26 de junio de 2008). Norma que rea la Autoridad Nacional el Servicio Civil. *El Peruano*.
- Ley N°27658L. (02 demayo de 2002). Ley Marco de la Modernización de gestión del Estado. *El Peruano*.

- Ganoza Ubillus, L. M. (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. Chicayo-Lambayeque: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas -UPC.
- Gonzales del Castillo Yanes, I. E. (2015). *Problemática de vivienda en Venezuela un reto a las políticas de gobierno y administración del estado*. Madrid -España: Universidad Complutense de Madrid Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset.
- Grandinetti, R. M. (2014). *Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica*. Valencia -España : Universitat Politècnica de Valencia .
- Hugo Sánchez Carlessi /Carlos Reyes Meza. (2006). *Metodología y diseño en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión de Talento Humano en la Empresa*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- INCISPP, I. D. (2012). Lima.
- Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización Y funciones Del Ministerio del Interior, M. D. (24 de febrero de 2017). Decreto Supremo N 004-2017-IN. *Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior* .
- Ley N° 27658. (17 de Enero de 2002). *Modernización del Estado*.
- Louffat, E. (2013). *Administración de Potencial Humano*. Argentina: Editorial Cengage Learning.
- Mazabel Galarza, C. (2011). *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización* . Lima: Editorial San Marcos .
- MINEDU, M. D.-S. (2006). *Metodología Integrada para la Planificación Estratégica*. Lima: Ministerio de Educación.
- Moreno Trejo, A. T. (2017). *Participación ciudadana y presupuesto participativo en las municipalidades distritales de la provincia de Huanuco*. Lima: Universidad particular César Vallejo -Posgrado.
- Ossorio, A. (2003). *Planeamiento Estratégico*. Lima: Dirección de Estudio e Información .
- Pedro Mendoza Arana - Luis Robles Guerrero. (2000). *Planeamiento estratégico en la gerencia México*.
- Perez R, M. (1982). *Diccionario Administrativo*. Lima: Editorial e Imprenta DESA.
- PNUD, I. P. (2008). *El Sistema de Personal del Sector Público*. Chile: Asociación Civil Transparencia.
- Robbins Stephen P - Judge Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Person.
- Ruperto Hernández Sampiere Carlos Fernández Collado María del Pilar Baptista Lucio . (2010). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Infagón.

- Salsavilca Manco, M. N. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega - Escuela de Posgrado.
- Sosa Lopez, J. d. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en la administración pública de México (1982-2010)*. Madrid: Universidad Computense-Madrid.
- Villanueva fermin, c. ((2015)). El control interno el hospital nacional “Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD. *Tesis*. Lima, Peru: Universidad Inca Garcilazo de la Vega - Escuela de Posgrado.

Anexo 2. Matriz de consistencia



FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: CAPACITACIÓN				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Cuál es la influencia de la capacitación con la gestión pública en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	Determinar la influencia de la capacitación en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	La capacitación influye en la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	Diagnóstico de las necesidades de capacitación.	Análisis organizacional. Análisis de los recursos humanos. Análisis de estructura de puesto.	01-03 04-06 07-08	Likert 5. Siempre. 4. Casi Siempre. 3. Algunas veces. 2. Casi nunca. 1. Nunca	Ineficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Diseño de la capacitación.	Detención de necesidades.	09-12		
¿Cuál es la influencia de la capacitación con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	Determinar la influencia de la capacitación en los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017.	La capacitación influye positivamente con los sistemas administrativos en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017	Implementación de la capacitación.	Tipo de capacitación.	13-15		
¿Cuál es la influencia de la capacitación con el planeamiento estratégico en los	determinar la influencia de la capacitación en el planeamiento	La capacitación influye positivamente con el planeamiento en los Órganos no		Técnicas de capacitación.	16-18		
			Ejecución de la capacitación	Reacción del aprendiz.	19-21		

Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	estratégico en los Órganos policiales del Ministerio Interior, 2017	policiales del Ministerio del Interior, 2017.		Consecuencia.	22-24		
¿Cuál es la influencia de la capacitación con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	Determinar la influencia de la capacitación en la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio Interior, 2017	La capacitación influye positivamente con la modernización de la gestión pública en los Órganos no policiales del Ministerio Interior, 2017	Variable 2: GESTIÓN PÚBLICA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
¿Cuál es la influencia de la capacitación con el sistemas nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017?	Determinar la influencia de la capacitación en el sistemas nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio Interior, 2017.	La capacitación influye con el sistemas nacional de personal en los Órganos no policiales del Ministerio Interior, 2017	Sistemas Administrativos	Sistemas funcionales. Los gestores públicos. Ciclo de gestión pública.	1-3 4-6 7-9	Likert 5. Siempre. 4. Casi Siempre. 3. Algunas veces. 2. Casi nunca. 1. Nunca	Ineficiente (33-76)
			Planeamiento Estratégico	Fase prospectiva. Fase estrategica. Fase institucional	10-12 13-15 16-18		Regular (77-120)
			Modernización de la gestión pública.	Fase seguimiento Dseño organizacional	19-21 22-24		Eficiente (121-165)

			Sistema nacional de personal	Modernización de los gobiernos regionales y locales. La Autoridad nacional del servicio civil. El sistema administrativo de gestión de recursos humanos.	25-27 28-30 31-33		
--	--	--	------------------------------	--	-------------------------	--	--

METODOLOGÍA

Tipo de investigación sustantivo

Diseño causal

Método hipotético deductivo

Alcance. Los órganos no policiales del Ministerio del Interior, 2017

Población 575 servidores

Muestra 168 servidores

Muestreo. 40 c/u

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DESARROLLADA: VARIABLES CAPACITACIÓN Y GESTION PÚBLICA

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DESARROLLADA VARIABLE CAPACITACION.

Capacitación- “Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (I.Chiavenato Adm de RR.HH p.322). **I. Chiavenato**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIAS
<p>1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación. “Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar necesario. Para la detección de las necesidades de capacitación se consideran tres niveles de análisis: Análisis Organizacional, Análisis de los recurso humanos y Análisis de estructura de puesto (I.Chiavenato Adm de RR.HH p.327).</p>	<p>Análisis organizacional Se refiere a las necesidades organizacionales producto de decisiones estratégicas, estructurales u operativas que impulsan la capacitación</p>	<p>01.-¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?</p> <p>02.-¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del interior?</p> <p>03.-¿Las decisiones estratégicas en capacitación son adecuadas en el Ministerio del Interior?</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre(4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
	<p>Análisis de los recursos humanos “Análisis de los recursos humanos a partir del perfil de las personas, para determinar cuáles son los comportamientos, las actitudes los conocimientos y las competencias necesarias para que las personas puedan contribuir a alcanzar los objetivos estratégico de la organización”.</p>	<p>04.-¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal del Ministerio del Interior?</p> <p>05.-¿El perfil de capacitación, se ha realizado de acuerdo al nivel alcanzado por los servidores?</p> <p>06.-¿Cree usted que con el análisis de los recursos humanos cumpliremos con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?</p>	

	<p>Análisis de estructura de puesto En el nivel de puestos, por medio del análisis de la descripción (exigencias y características del puesto) y especificación de puestos (exigencias y características del ocupante de puesto) se pueden determinar gaps o discrepancias entre los que se espera y lo que realiza</p>	<p>07.-¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal nombrado del Ministerio del Interior?</p> <p>081.-¿Actualmente existe discrepancias en la estructura de puestos?</p>	
<p>2.-.-Diseño de la capacitación</p> <p><i>“Se refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico; es decir, una vez que sea hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, o un mapa con las lagunas entre las competencias disponibles y las que necesitan, es necesario plantear la forma de atender esas necesidades en un programa integral y cohesionado. (I.Chiavenato Gestión de Talento Humano p379).</i></p>	<p>Detención de necesidades Diseño de capacitación se refiere a la planificación de la capacitación y debe tener un objetivo específico; es decir, una vez que se ha hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, o un mapa con las lagunas entre competencias disponibles y las que se necesitan, en un programa integral y cohesionado.</p>	<p>09.-¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?</p> <p>10.-¿La Dirección de recurso humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?</p> <p>11.-¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?</p> <p>12.-¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?</p>	
	<p>Tipo de capacitación Tipos de capacitación se puede dar de</p>	<p>13.-¿Qué tipo de capacitación debe realizarse en el Ministerio del Interior?</p>	

<p>3.-Implementación de la capacitación</p> <p>“La conducción, implementación y ejecución del programa, Existe una sofisticada gama de tecnología para la capacitación, también existe varias técnicas para transmitir la información necesaria y para desarrollar las habilidades requeridas en el programa de capacitación” como tipo de capacitación y técnica de capacitación, . (Gestión de Talento Humano Tercera edición p 381).</p>	<p>varias maneras: en el trabajo, en clase, por teléfono, por medio de computadoras o por satélite los medios son muy variados. Como la capacitación en el puesto es una técnica que proporciona información, conocimiento y experiencia en cuanto a puesto. Puede incluir la dirección, la rotación de puestos y la asignación de proyectos especiales.</p> <p>La técnica de clase utiliza un aula y un instructor para desarrollar habilidades, conocimientos y experiencia relacionados con el puesto.</p>	<p>14.-¿Qué requisitos deben cumplir los servidores para la capacitación adecuada?</p> <p>15.-¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?</p>	
	<p>Técnicas de capacitación la Técnica de capacitación es cuanto al lugar de su aplicación: respecto del lugar de aplicación, las técnicas de clasificación se clasifican en capacitación en el lugar de trabajo (on de job) y fuera del lugar del trabajo</p>	<p>16.-¿ La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?</p> <p>17.-¿Qué técnica de capacitación, son adecuadas para el Ministerio del interior?</p> <p>18.- ¿Cómo influye las técnicas de capacitación, en las habilidades de los servidores?</p>	
<p>4 .Ejecución de la capacitación. “Una vez diagnosticada las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La</p>	<p>Reacción del aprendiz “Reacción de aprendizaje mide la satisfacción los participantes en la experiencia de la capacitación, si el facilitador atrajo la atención del grupo, si al participante le gustaron</p>	<p>19.-¿Los capacitadores son los mas adecuados para el Ministerio del Interior?</p>	

<p>ejecución o realización de la capacitación supone el binomio formado por el instructor y el aprendiz” como reacción del aprendiz y el Consecuencia (I.Chiavenato Administración de RR.HH p.334).</p>	<p>los ejercicios las aulas eran cómodas y si recomendaría a otros”</p>	<p>20.-¿Las aulas son apropiadas para la capacitación en el Ministerio del Interior?</p> <p>21.-¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior?</p>	
	<p>Consecuencia. “El consecuencia e trata de medir el efecto de la capacitación en los considerando del negocio de la organización. Este puede reducir costos de operaciones, aumentar las utilidades, disminuir la rotación o reducir el tiempo del ciclo cuando tiene un propósito definido en ese sentido”.</p>	<p>22.-¿La capacitación brindada al servidor dio consecuencia en el Ministerio del Interior?</p> <p>23.-¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del Interior?</p> <p>24.-¿Con la capacitación brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?</p>	

Gestión Pública- “Decimos que este es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación con órgano de gobierno y sistema de gestión que persigue determinados fines mediante actividades concretas”.(PNUD p.23).

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIAS
<p>1.- <i>Sistemas Administrativos.</i> “Los sistemas administrativos tiene por finalidad regular la utilización de los recursos, como los sistemas funcionales, los gestores públicos y el ciclo de gestión pública en la entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso (PNUD p-24).</p>	<p>Sistemas funcionales “Los sistemas funcionales tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que requieren de la participación de todas o varias entidades del Estado. Están relacionados con las funciones sustantivas que caracterizan a cada una de entidades pública”</p>	<p>1.-¿Los sistemas funcionales son eficaces en el Ministerio del Interior?</p> <p>2.-¿Los sistemas funcionales cumplen con las políticas públicas?</p> <p>3.-¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre(4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
	<p>Los gestores públicos. “los gestores públicos el funcionamiento de la entidades públicas se debe a la presencia de autoridades políticas y servidores públicos que asumen un conjunto de atribuciones de acuerdo al cargo que ocupa en el marco del mandato que le asign su ley de creación.</p>	<p>4.-¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior?</p> <p>5.-¿Es eficaz los gestores públicos en el Ministerio del Interior?</p> <p>6.-¿Son evaluados los gestores públicos por el ministerio del Interior?</p>	
	<p>Ciclo de gestión pública. El ciclo de la gestión pública las entidades públicas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, paso a paso, de</p>	<p>7.-¿ Las tomas de decisiones en el Ministerio del Interior son eficientes?</p> <p>8.-¿El ciclo de la gestión pública es eficiente en el Ministerio del Interior?</p>	

	<p>manera que el logro de sus considerandosea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas</p>	<p>9.-¿los servidores del ministerio del interior participan en el ciclo de gestión pública?</p>	
<p>2. Planeamiento Estratégico</p> <p>“INCISPP- Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Publicas.- Es un proceso de toma de decisiones donde se formulan los objetivos de la institución, pública o privada. Este proceso es <i>continuo, orgánico y sistemático</i>. Emplea como herramienta de gestión la toma de decisiones en base al análisis constante de la situación actual en concordancia con el futuro. De ahí que este proceso sea muy necesario para la identificación de demandas y asignación de recursos. Debe ir acorde con la realidad que impone el entorno; solo así se lograra una mejor política y una gestión con mayor <i>eficiencia, eficacia y calidad</i> de los bienes y servicios ofrecidos. Conocer las fases del planeamiento estratégico es muy importante para diferenciar los planes estratégicos, los objetivos,</p>	<p>Fase prospetiva: “comprende la definición de la filosofía e identidad institucional, los principios y valores de la organización”.</p>	<p>10.-¿Son adecuadas la misión planteadas en el Ministerio del interior?</p> <p>11.-¿Son adecuados la visión planteadas en el Ministerio del Interior?</p> <p>12.-¿Son adecuados los principios y valores planteadas por el Ministerio del Interior?</p>	

<p>la misión y la visión de una institución. Dichas fases son las siguientes: Fase Prospectiva, Fase Estratégica, Fase Institucional y la Fase de Seguimiento.</p>			
	<p>Fase estratégica. Comprende tanto el análisis interno como externo como externo de la organización.</p>	<p>13.-¿Se conoce la realidad interna en el Ministerio del Interior? 14.-¿Se ha definido sus fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior? 15.-¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?</p>	
<p>Modernización de la Gestión Pública “Este sistema aparece en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo aprobada en diciembre de 2007. A la fecha</p>	<p>Fase institucional.- incluye la definición de objetivos estratégicos general y específicos.</p>	<p>16.-¿Los Objetivos planteados son adecuados en el, Ministerio del Interior? 17.-¿Los Objetivos estratégicos son adecuados en el Ministerio del Interior? 18.-¿los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?</p>	
	<p>Fase seguimiento.- comprende el conjunto de estrategias, actividades, proyectos que se van a realizar.</p>	<p>19.-¿Las estrategias planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuado? 20.-¿Las estrategias del Ministerio del interior es evaluado continuamente? 21.-¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados</p>	
	<p>El diseño organizacional. “El diseño organizacional de una entidad pública, que una organización es un conjunto de múltiples relaciones entre las personas que pertenecen a una</p>	<p>22.-¿El diseño organizacional es el adecuado en el Ministerio del Interior? 23.-¿Los objetivos expresados en la misión del Ministerio del Interior es el adecuado?</p>	

<p>y hasta donde se conoce no hay una propuesta que configure el diseño organizacional y la modernización de los gobiernos regionales y locales., enfoque que define el sistema que explique como se abordara la modernización de la gestión pública peruana.” (PNUD p.74).</p>	<p>entidad, que interactúan para el cumplimiento de unos objetivos expresados en una misión y convocados por una visión comparativa”</p>	<p>24.-¿La visión del Ministerio del Interior es el adecuado?</p>	
	<p>La modernización de los gobiernos regionales y locales“La modernización de los gobiernos regionales y locales con la finalidad de crear condiciones favorables para la modernización de los gobiernos descentralizados, se ha establecido un Régimen Especial Facultativo para que emprendan e implemente proceso de reforma institucional, de manera que estén en mejores condiciones de promover el desarrollo integral y armónico de sus territorios y la provisión de los servicios públicos regionales y locales”</p>	<p>25.-¿Los gobiernos regionales y locales se han adecuado a la modernización?</p> <p>26.-¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales?</p> <p>27.-¿Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?</p>	
<p>Sistema Público de Personal. “El sistema de personal del sector público convive con el Decreto Legislativo N 276, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector</p>	<p>La Autoridad Nacional del Servicio Civil. “La Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) es el organismo técnico especializado adscrito a la a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con</p>	<p>28.-¿El Ministerio del Interior se ha adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?</p> <p>29.-¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, esta de acuerdo en integrar a SERVIR?</p>	<p>Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3)</p>

<p>Público y su Reglamento el Decreto Supremo N 005-90-PCM como la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el sistema administrativo de gestión de recursos Humanos en todo el Sector Publico” (PNUD p.82).</p>	<p>competencia a nivel nacional y sobre todas las necesidades de la administración públicas, asumiendo la calidad de ente rector</p>	<p>30.-¿<i>Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior?</i></p>	<p><i>Casi nunca (2)</i> <i>Nunca (1)</i></p>
	<p>El sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos “El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios , recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por la entidad del sector público en la gestión de los recursos humanos”.</p>	<p>31.-¿<i>El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?</i></p> <p>32.-¿<i>Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas en el Ministerio del Interior?</i></p> <p>33.-¿<i>El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR?</i></p>	

Anexo 3. El instrumento está dividido en dos variables

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES- CAPACITACION

Cuestionario de la variable 2 Capacitación

Estimado Servidor:

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los servidores, la organización del Ministerio del Interior donde usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

TABLA DE VALORACION	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

CONDICION LABORAL

NOMBRADO () CONTRATADO ()

NIVEL

DIRECTIVO () PROFESIONAL () TECNICO () AUXILIAR ()

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

Nº	DIMENSIÓN : DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	VALORACIÓN				
	INDICADOR ANALISIS ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	<i>¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?</i>					
2	<i>¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del interior?</i>					
3	<i>¿Las decisiones estratégicas en capacitación de los administrativos son adecuadas en el Ministerio del Interior?</i>					
Nº	INDICADOR: ANALISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
	ITEMS					
4	<i>¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal y profesional del Ministerio del Interior?</i>					
5	<i>¿Las capacitaciones se ha realizado de acuerdo al perfil y nivel de los servidores?</i>					
6	<i>¿Cree usted que con la distribución de los recursos humanos se cumple con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?</i>					
Nº	INDICADOR: ANALISIS DE ESTRUCTURA DE PUESTO	1	2	3	4	5
	ITEMS					

7	¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal requeridos en el Ministerio del Interior?					
8	¿Actualmente existen discrepancias en la estructura y ubicación de puesto de trabajo?					

N°	DIMENSIÓN : DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN	VALORACIÓN				
	INDICADOR: DETENCION DE NECESIDADES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
9	¿La Dirección de recursos humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?					
10	¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?					
11	¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?					
12	¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?					
DIMENSION : IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN						
	INDICADOR: TIPO DE CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
13	¿El tipo de capacitación realizado cumple con los requisitos de cambio en el Ministerio del Interior?					
14	¿Existen requisitos que cumplen los servidores para la capacitación adecuada?					
15	¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?					
INDICADOR: TECNICA DE CAPACITACIÓN		1	2	3	4	5
ITEMS						
16	¿La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?					
17	¿Se toma las ideas expuestas por el personal para la capacitación, adecuada en el Ministerio del interior?					
18	¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?					

DIMENSION EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN						
N°	INDICADOR: REACCIÓN DEL APRENDIZ	1	2	3	4	5
	ITEMS					
19	¿La experiencia de los capacitadores son los más adecuados para el Ministerio del Interior?					
20	¿Las infraestructura para la capacitación en el Ministerio del Interior son adecuados?					
21	¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior?					
N°	INDICADOR: CONSECUENCIA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
22	¿La capacitación brindada al servidor dio consecuencia en el Ministerio del Interior?					
23	¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del Interior?					
24	¿Con la capacitación brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?					

Muchas Gracias.

Cuestionario de la variable 2 Gestión Pública

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES- GESTIÓN PÚBLICA
--

Estimado Servidor:

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los servidores, la organización del Ministerio del Interior donde usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. **La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

TABLA DE VALORACION	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

CONDICION LABORAL

NOMBRADO () CONTRATADO ()

NIVEL

DIRECTIVO () PROFESIONAL () TECNICO () AUXILIAR ()

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

Nº	DIMENSIÓN : SISTEMAS ADMINISTRATIVO	VALORACIÓN				
	INDICADOR SISTEMA FUNCIONALES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	¿Los sistemas funcionales alcanza los objetivos previstos en el Ministerio del Interior?					
2	¿Los sistemas funcionales cumple con las políticas públicas?					
3	¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?					
Nº	INDICADOR: LOS GESTORES PÚBLICOS	1	2	3	4	5
	ITEMS					
4	¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior?					
5	¿Son eficaces los gestores públicos en el Ministerio del Interior					
6	¿Son evaluados los gestores públicos o Gerentes de SERVIR por el Ministerio del Interior?					
Nº	INDICADOR: CICLO DE LA GESTIÓN PUBLICA	1	2	3	4	5

ITEMS						
7	<i>¿La toma de decisiones de la Alta Dirección del Ministerio del Interior son eficientes?</i>					
8	<i>¿El ciclo de relación de la gestión pública es positivo en el Ministerio del Interior?</i>					
9	<i>¿Los servidores del Ministerio del Interior participan en el ciclo de rotación de gestión pública?</i>					

N°	DIMENSIÓN : PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	VALORACIÓN				
	INDICADOR: FASE PROSPETIVA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
10	<i>¿La misión de la institución es adecuada de acuerdo a la labor que se ejecuta en el Ministerio del interior?</i>					
11	<i>¿Es adecuado la visión planteado en el plan estratégico del Ministerio del Interior?</i>					
12	<i>¿Son adecuado los principios y valores planteadas en el plan estratégico por el Ministerio del Interior?</i>					
	INDICADOR: FASE ESTRATEGICA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
13	<i>¿Se conoce la realidad y el proceso de la gestión interna en el Ministerio del Interior?</i>					
14	<i>¿Se ha definido y analizado las fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior?</i>					
15	<i>¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?</i>					
	INDICADOR: FASE INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
	ITEMS					
16	<i>¿Los Objetivos estratégicos plateados son adecuados en el Ministerio del Interior?</i>					
17	<i>¿Los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?</i>					
18	<i>¿Los Objetivos están acorde a los valores del Ministerio del Interior?</i>					

N°	INDICADOR: FASE SEGUIMIENTO	1	2	3	4	5	
	ITEMS						
19	<i>¿Las acciones estratégicas planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuados ?</i>						
20	<i>¿Las estrategias ejecutadas del Ministerio del interior es evaluado continuamente?</i>						
21	<i>¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados y se viabilizan su ejecución?</i>						
	DIMENSION MODERNIZACION DE LA GESTIÓN PUBLICA						
	INDICADOR: DISEÑO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5	
	ITEMS						
22	<i>¿El diseño de función organizacional son los adecuados en el Ministerio del Interior?</i>						
23	<i>¿El trabajo de equipo en el Ministerio del Interior es el adecuado?</i>						

24	<i>¿Los servidores cumplen con sus funciones de acuerdo función a los objetivos encomendadas?</i>					
N°	INDICADOR: LA MODERNIZACION DE LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
25	<i>¿El Ministerio del Interior trabaja en coordinación con los gobiernos regionales adecuado se a la modernización?</i>					
26	<i>¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales sobre los cambios de la gestión administrativa de las regiones?</i>					
27	<i>¿Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?</i>					
	DIMENSION SISTEMA PUBLICO DE PERSONAL					
	INDICADOR: LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	1	2	3	4	5
	ITEMS					
28	<i>¿El Ministerio del Interior se está adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?</i>					
29	<i>¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, está de acuerdo en formar parte de la ley SERVIR?</i>					
30	<i>¿Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior ?</i>					
	INDICADOR: EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
	ITEMS					
31	<i>¿El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?</i>					
32	<i>¿Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas eficientemente en el Ministerio del Interior?</i>					
33	<i>¿El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR ?</i>					

Muchas Gracias.

Anexo 4. Certificado de validez de contenido de Juicio de expertos.

Instrumento de gestión pública.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVO								
1	¿Los sistemas funcionales alcanza los objetivos previstos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
2	¿Los sistemas funcionales cumple con las políticas públicas?	✓		✓		✓		
3	¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
4	¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior??	✓		✓		✓		
5	¿Son eficaces los gestores públicos en el Ministerio del Interior	✓		✓		✓		
6	¿Son evaluados los gestores públicos o Gerentes de SERVIR por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
7	¿La toma de decisiones de la Alta Dirección del Ministerio del Interior son eficientes?	✓		✓		✓		
8	¿El ciclo de relación de la gestión pública es positivo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
9	¿Los servidores del Ministerio del Interior participan en el ciclo de rotación de gestión pública?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO								
10	¿La misión de la institución es adecuada de acuerdo a la labor que se ejecuta en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓		
11	¿Es adecuado la visión planteado en el plan estratégico del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
12	¿Son adecuado los principios y valores planteadas en el plan estratégico por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
13	¿Se conoce la realidad y el proceso de la gestión interna en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
14	¿Se ha definido y analizado las fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
15	¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
16	¿Los Objetivos estratégicos plateados son adecuados en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
17	¿Los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
18	¿Los Objetivos está acordes a los valores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
19	¿Las acciones estratégivas planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuados?	✓		✓		✓		

20	¿Las estrategias ejecutadas del Ministerio del Interior es evaluado continuamente?	✓		✓		✓	
21	¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados y se viabilizan su ejecución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El diseño de función organizacional son los adecuados en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
23	¿El trabajo de equipo en el Ministerio del Interior es el adecuado?	✓		✓		✓	
24	¿Los servidores cumplen con sus funciones de acuerdo a los objetivos encomendadas?	✓		✓		✓	
25	¿El Ministerio del Interior trabaja en coordinación con los gobiernos regionales adecuándose a la modernización?	✓		✓		✓	
26	¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales sobre los cambios de la gestión administrativa de las regiones?	✓		✓		✓	
27	¿Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: SISTEMA PÚBLICO DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	¿El Ministerio del Interior está adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?	✓		✓		✓	
29	¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, está de acuerdo en formar parte de la ley SERVIR?	✓		✓		✓	
30	¿Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
31	¿El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?	✓		✓		✓	
32	¿Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas eficientemente en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
33	¿El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Tizabe Gliria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 01 del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN							
1	¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
2	¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓		
3	¿Las decisiones estratégicas en capacitación de los administrativos son adecuadas en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
4	¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal y profesional del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
5	¿Las capacitaciones, se ha realiza de acuerdo al perfil y nivel de los servidores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que con la distribución de los recursos humanos se cumple con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
7	¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal requeridos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
8	¿Actualmente existen discrepancias en la estructura y ubicación de puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO DE CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La Dirección de recursos humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?	✓		✓		✓		
10	¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
11	¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?	✓		✓		✓		
12	¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El tipo de capacitación realizado, cumple con los requisitos de cambio en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
14	¿Existen requisitos que cumplen los servidores para la capacitación adecuada?	✓		✓		✓		
15	¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
16	¿La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		

17	¿Se toma las ideas expuestas por el personal para la capacitación, adecuada en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓	
18	¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿La experiencia de los capacitadores son los más adecuados para el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
20	¿Las infraestructura para la capacitación en el Ministerio del Interior son adecuados?	✓		✓		✓	
21	¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
22	¿La capacitación brindada al servidor dio resultado en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
23	¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
24	¿Con la capacitación brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg. Gerencia Educativa; Dra en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 01 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVO								
1	¿Los sistemas funcionales alcanza los objetivos previstos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
2	¿Los sistemas funcionales cumple con las políticas públicas?	✓		✓		✓		
3	¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
4	¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
5	¿Son eficaces los gestores públicos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
6	¿Son evaluados los gestores públicos o Gerentes de SERVIR por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
7	¿La toma de decisiones de la Alta Dirección del Ministerio del Interior son eficientes?	✓		✓		✓		
8	¿El ciclo de relación de la gestión pública es positivo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
9	¿Los servidores del Ministerio del Interior participan en el ciclo de rotación de gestión pública?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO								
10	¿La misión de la institución es adecuada de acuerdo a la labor que se ejecuta en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓		
11	¿Es adecuado la visión planteado en el plan estratégico del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
12	¿Son adecuado los principios y valores planteadas en el plan estratégico por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
13	¿Se conoce la realidad y el proceso de la gestión interna en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
14	¿Se ha definido y analizado las fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
15	¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
16	¿Los Objetivos estratégicos plateados son adecuados en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
17	¿Los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
18	¿Los Objetivos está acordes a los valores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
19	¿Las acciones estratégivas planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuados?	✓		✓		✓		

20	¿Las estrategias ejecutadas del Ministerio del interior es evaluado continuamente?	✓		✓		✓	
21	¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados y se viabilizan su ejecución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El diseño de función organizacional son los adecuados en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
23	¿El trabajo de equipo en el Ministerio del Interior es el adecuado?	✓		✓		✓	
24	¿Los servidores cumplen con sus funciones de acuerdo a los objetivos encomendadas?	✓		✓		✓	
25	¿El Ministerio del Interior trabaja en coordinación con los gobiernos regionales adecuándose a la modernización?	✓		✓		✓	
26	¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales sobre los cambios de la gestión administrativa de las regiones?	✓		✓		✓	
27	¿Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: SISTEMA PÚBLICO DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	¿El Ministerio del Interior está adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?	✓		✓		✓	
29	¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, está de acuerdo en formar parte de la ley SERVIR?	✓		✓		✓	
30	¿Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
31	¿El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?	✓		✓		✓	
32	¿Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas eficientemente en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
33	¿El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

E suficiente puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Menacho Rivera Alejandro* DNI: *32403439*

Especialidad del validador: *Semático*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de *01* del 20*18*



DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Cod. SUNEDU: A 01535756

Firma del Experto Acreditado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN							
1	¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
2	¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
3	¿Las decisiones estratégicas en capacitación de los administrativos son adecuadas en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
4	¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal y profesional del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
5	¿Las capacitaciones, se ha realiza de acuerdo al perfil y nivel de los servidores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que con la distribución de los recursos humanos se cumple con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
7	¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal requeridos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
8	¿Actualmente existen discrepancias en la estructura y ubicación de puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO DE CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La Dirección de recursos humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?	✓		✓		✓		
10	¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
11	¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?	✓		✓		✓		
12	¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El tipo de capacitación realizado, cumple con los requisitos de cambio en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
14	¿Existen requisitos que cumplen los servidores para la capacitación adecuada?	✓		✓		✓		
15	¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
16	¿La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		

17	¿Se toma las ideas expuestas por el personal para la capacitación, adecuada en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓	
18	¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿La experiencia de los capacitadores son los más adecuados para el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
20	¿Las infraestructura para la capacitación en el Ministerio del Interior son adecuados?	✓		✓		✓	
21	¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
22	¿La capacitación brindada al servidor dio resultado en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
23	¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	
24	¿Con la capacitación brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Memadio Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Temático

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 01 del 2018



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Firma del Excmo. Magistrado.
Cod. Reg. LUCV N° 3 FL: 347 M° 18
DNI: 32403439

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVO								
1	¿Los sistemas funcionales alcanza los objetivos previstos en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
2	¿Los sistemas funcionales cumple con las políticas públicas?	✓		✓		✓		
3	¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
4	¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior??	✓		✓		✓		
5	¿Son eficaces los gestores públicos en el Ministerio del Interior	✓		✓		✓		
6	¿Son evaluados los gestores públicos o Gerentes de SERVIR por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
7	¿La toma de decisiones de la Alta Dirección del Ministerio del Interior son eficientes?	✓		✓		✓		
8	¿El ciclo de relación de la gestión pública es positivo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
9	¿Los servidores del Ministerio del Interior participan en el ciclo de rotación de gestión pública?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO								
10	¿La misión de la institución es adecuada de acuerdo a la labor que se ejecuta en el Ministerio del interior?	✓		✓		✓		
11	¿Es adecuado la visión planteado en el plan estratégico del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
12	¿Son adecuado los principios y valores planteadas en el plan estratégico por el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
13	¿Se conoce la realidad y el proceso de la gestión interna en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
14	¿Se ha definido y analizado las fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
15	¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
16	¿Los Objetivos estratégicos plateados son adecuados en el Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
17	¿Los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
18	¿Los Objetivos está acordes a los valores del Ministerio del Interior?	✓		✓		✓		
19	¿Las acciones estratégivas planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuados?	✓		✓		✓		

20	¿Las estrategias ejecutadas del Ministerio del interior es evaluado continuamente?	X		X		X	
21	¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados y se viabilizan su ejecución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El diseño de función organizacional son los adecuados en el Ministerio del Interior?	X		X		X	
23	¿El trabajo de equipo en el Ministerio del Interior es el adecuado?	X		X		X	
24	¿Los servidores cumplen con sus funciones de acuerdo a los objetivos encomendadas?	X		X		X	
25	¿El Ministerio del Interior trabaja en coordinación con los gobiernos regionales adecuándose a la modernización?	X		X		X	
26	¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales sobre los cambios de la gestión administrativa de las regiones?	X		X		X	
27	¿Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: SISTEMA PÚBLICO DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	¿El Ministerio del Interior está adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?	X		X		X	
29	¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, está de acuerdo en formar parte de la ley SERVIR?	X		X		X	
30	¿Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior?	X		X		X	
31	¿El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?	X		X		X	
32	¿Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas eficientemente en el Ministerio del Interior?	X		X		X	
33	¿El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORDERO Ayala, HEZUAN DNI: 07353346

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de 01 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN							
1	¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
2	¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
3	¿Las decisiones estratégicas en capacitación de los administrativos son adecuadas en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
4	¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal y profesional del Ministerio del Interior?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones, se ha realiza de acuerdo al perfil y nivel de los servidores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que con la distribución de los recursos humanos se cumple con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?	X		X		X		
7	¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal requeridos en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
8	¿Actualmente existen discrepancias en la estructura y ubicación de puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO DE CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La Dirección de recursos humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?	X		X		X		
10	¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
11	¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?	X		X		X		
12	¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El tipo de capacitación realizado, cumple con los requisitos de cambio en el Ministerio del Interior?	X		X		X		
14	¿Existen requisitos que cumplen los servidores para la capacitación adecuada?	X		X		X		
15	¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?	X		X		X		
16	¿La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?	X		X		X		

17	¿Se toma las ideas expuestas por el personal para la capacitación, adecuada en el Ministerio del interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN							
		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿La experiencia de los capacitadores son los más adecuados para el Ministerio del Interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Las infraestructura para la capacitación en el Ministerio del Interior son adecuados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿La capacitación brindada al servidor dio resultado en el Ministerio del Interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del Interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Con la capacitación brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORNEJO AYALA, HERNAN DNI: 07358346

Especialidad del validador: PSICOLOGIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 01 del 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Población de los órganos no policiales del Ministerio del Interior

DEPENDENCIA DE LOS ORGANOS NO POLICIALES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR	CAP 2017	Muestra
Despacho Ministerial	10	3
Despacho Viceministerial de Orden Interno	7	2
Despacho Viceministerial de gestión institucional	6	2
Secretaría General	10	3
Inspectoría General del Sector Interior	8	2
Órgano de Control Institucional (OCI)	13	4
Procuraduría Pública a cargo de los Asuntos Jurídicos	13	4
Procuraduría Pública Especializados en Trafico Ilícito de Drogas	6	2
Procuraduría Pública Especializados en Delito Contra el Orden Publico	5	1
Procuraduría Pública Especializados en Delito de Terrorismo	17	5
Procuraduría Pública Especializados en Delito de lavado de Activo y proceso de Perdida de Dominio	8	2
Oficina de Asesoría Jurídica	5	1
Oficina de Comunicación Social e Imagen Institucional	16	5
Defensoría de la Policía	0	
Dirección de Seguridad Ciudadana	0	
Dirección General de Inteligencia	13	5
Dirección General Contra el Crimen Organizado	27	8
Dirección General para Seguridad Democrática	1	
Dirección General Planificación y Presupuesto	29	8
Dirección General de Administración	50	15
Dirección General de Información y Comunicaciones	27	8
Dirección General de Recursos Humanos	75	22
Dirección General de Infraestructura	14	4
Oficina de seguridad y Defensa Nacional	5	1
Oficina General de Gobierno Interior	210	61
Total	575	167

Anexo 6. Base de datos

1° Prueba piloto de Base de datos de: Variable capacitación

BASE DE DATOS DE CAPACITACIÓN

nº	DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION									DISEÑO DE CAPACI			IMPLEMENTACION DE LA CAPACITACION						EJECUCION DE LA CAPACITACION					
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24
1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2
4	2	2	3	2	2	3	2	1	4	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1
5	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
6	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
7	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4
9	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4
10	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4
11	1	1	3	1	2	3	3	3	4	3	1	1	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3
13	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	3	1	5	2	1	3	2	2	3
14	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	2	2	4	5	1	5	5	1	5	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	2	2	4	5	1	5	5	1	5	2	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	5	5	3	2	3	4	3	4	5
17	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	2
18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3
19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3

21	3	2	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
22	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
23	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	5
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	1	2	2	1	1	3	2	5	3	1	2	1	2	3	5	1	5	3	2	4	3	3	2
26	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	3	1	1
27	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	5	1	5	5	2	5	4	3	3
28	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	3	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3
30	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
33	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2
34	3	3	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	2
35	1	2	2	1	2	3	2	3	5	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
36	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	3	5	2	2	3	3	3	2	1	1
37	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	1	2	2	2	2
38	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2
39	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1
40	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	2

Base de datos de la variable gestión pública.

nº	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS								PLANEAMIENTO ESTRATEGICO											MODERNIZACION DE LA G.P							SISTEMA PUBLICO DE PERSONAL						
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-17	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24	P-25	P-26	P-27	P-28	P-29	P-30	P-31	P-32	P-33
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2
2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3
3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	1	3	1	5	3	1	1
5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	4	1	2	3	3	3
6	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
8	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4
9	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4
10	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	5	3	3
11	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	4
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	5	1	1
15	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	5	1	1
16	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	1	2	1	1
18	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2	4	1	1
19	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4
20	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
21	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
22	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	4	2	2
23	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	4	2	5	5	5	5	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	3	
24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	1	1	1

25	3	4	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	5	1	5	5	4	4	
26	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	4	1	4	
27	4	4	3	3	3	1	2	2	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	5	1	4	5	5	5	
28	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	4	1	4	
29	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	5	3	1	1	
30	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	5	5	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	
32	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
35	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
36	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	5	1	5	1	3	1	
37	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
38	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	3	3	3	4	3	1
40	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1

Personal nombrados

directivo

profesionales

tecnicos

auxiliares

2

11

14

7

personal cas

6

Anexo 7. Fiabilidad de variables capacitación.

Se ha realizado una primera muestra pro balístico y piloto con la selección de 40 servidores nombrados y contratados, de los órganos no policiales del Ministerio del Interior, en la cual ha dado como consecuencia positivo en sus dos variables como se indica a continuación:

Considerando en la primera evaluación
 V1 = Capacitación
 Fiabilidad de la variable de Capacitación
 Mediante el alfa de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La dirección de gestión de recursos humanos ha realizado un diagnóstico de necesidades en el Ministerio del Interior?	58,60	170,810	,741	,919
¿Se ha aplicado adecuadamente el análisis de necesidades en el Ministerio del interior?	58,65	172,079	,661	,920
¿Las decisiones estratégicas en capacitación de los administrativos son adecuadas en el Ministerio del Interior?	58,53	170,922	,668	,919
¿Se ha realizado un adecuado perfil del personal y profesional del Ministerio del Interior?	58,93	173,456	,620	,920

¿La capacitación, se ha realizado de acuerdo al perfil y nivel de los servidores?	58,75	172,038	,639	,920
¿Cree usted que con la distribución de los recursos humanos se cumple con los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior?	58,70	169,908	,673	,919
¿La estructura de puesto, es el adecuado con el personal requeridos en el Ministerio del Interior?	58,63	168,804	,783	,918
¿El personal del Ministerio del Interior, se encuentra ubicados en sus puestos de acuerdo a su nivel alcanzado?	58,93	174,328	,577	,921
¿Actualmente existen discrepancias en la estructura y ubicación de puesto de trabajo?	58,05	172,715	,350	,927
¿La Dirección de recursos humanos del Ministerio del Interior, ha determinado las necesidades de capacitación?	58,48	168,563	,678	,919
¿Se ha realizado un adecuado diseño de capacitación en el Ministerio del Interior?	58,78	172,435	,604	,920
¿Se tiene apoyo por parte de la alta dirección para atender las necesidades de capacitación?	58,70	170,985	,626	,920
¿El tipo de capacitación realizado, cumple con los requisitos de cambio en el Ministerio del Interior?	58,55	171,741	,717	,919
¿Existen requisitos que cumplen los servidores para la capacitación adecuada?	58,43	175,943	,549	,922

¿Se debe realizar la rotación de puestos de los servidores del Ministerio del Interior?	57,95	176,203	,334	,926
¿La capacitación adecuada debe realizarse interna y/o externa en el Ministerio del Interior?	57,35	171,208	,455	,924
¿Se toma las ideas expuestas por el personal para la capacitación, adecuada en el Ministerio del interior?	58,65	169,054	,550	,922
¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?	57,78	169,358	,521	,922
¿La experiencia de los capacitadores son los mas adecuados para el Ministerio del Interior?	57,80	177,549	,395	,924
¿Las infraestructura para la capacitación en el Ministerio del Interior son adecuados?	58,50	175,231	,454	,923
¿Se proporciona material educativo a los servidores del Ministerio del Interior	58,03	175,512	,400	,924
¿La capacitación brindada al servidor dio consecuencia en el Ministerio del Interior?	58,10	172,605	,638	,920
¿Con la capacitación se logra reducir costos de operaciones en el Ministerio del interior?	58,18	171,584	,664	,920
¿Con la capacitación, brindada se disminuye la rotación del personal en el Ministerio del Interior?	58,28	169,948	,563	,921

Anexo 8. Fiabilidad de la variable de Gestión Pública.

Mediante el alfa de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Los sistemas funcionales alcanza los objetivos previstos en el Ministerio del Interior?	82,28	383,692	,650	,948
¿Los sistemas funcionales cumple con las políticas públicas?	82,50	379,487	,670	,948
¿Son eficientes las políticas públicas en el Ministerio del Interior?	82,78	381,461	,693	,947
¿Son eficientes los gestores públicos en el ministerio del Interior??	82,65	385,618	,661	,948
¿Es eficaz los gestores públicos en el Ministerio del Interior	82,70	390,062	,579	,948
¿Son evaluados los gestores públicos o Gerentes de SERVIR por el Ministerio del Interior?	83,23	393,871	,371	,950
¿Las tomas de decisiones de la Alta Dirección del Ministerio del Interior son eficientes?	82,75	384,192	,705	,948

¿El ciclo de relación de la gestión pública es positivo en el Ministerio del Interior?	82,83	384,251	,701	,948
¿Los servidores del Ministerio del Interior participan en el ciclo de rotación de gestión pública?	83,03	394,692	,343	,950
¿La misión de la institución es adecuada de acuerdo a la labor que se ejecuta en el Ministerio del interior?	82,18	384,763	,641	,948
¿Es adecuado la visión planteado en el plan estratégico del Ministerio del Interior r?	82,13	390,163	,509	,949
¿Son adecuado los principios y valores planteadas en el plan estratégico por el Ministerio del Interior?	82,28	386,922	,502	,949
¿Se conoce la realidad y el proceso de la gestión interna en el Ministerio del Interior?	82,58	379,481	,760	,947
¿Se ha definido y analizado las fortaleza y debilidades en el Ministerio del Interior?	82,50	369,846	,806	,946
¿Se ha realizado un adecuado análisis externo en el Ministerio del Interior?	82,63	379,574	,716	,947
¿Los Objetivos estratégicos plateados son adecuados en el Ministerio del Interior?	82,25	375,115	,786	,947
¿Los objetivos están relacionados con la misión y visión del Ministerio del Interior?	82,25	378,192	,686	,947
¿Los Objetivos están acordes a los valores del Ministerio del Interior?	82,23	374,692	,781	,947

¿Las acciones estrategias planteadas por el Ministerio del Interior son los adecuados ?	82,48	382,153	,677	,948
¿Las estrategias ejecutadas del Ministerio del interior es evaluado continuamente?	82,35	380,644	,705	,947
¿Los proyectos estratégicos que se plantean en el Ministerio del Interior son los adecuados y se viabilizan su ejecución?	82,40	384,708	,627	,948
¿El diseño de funciones organizacional son los adecuados en el Ministerio del Interior?	82,43	375,687	,699	,947
¿Existe eficacia en el trabajo de equipo en el Ministerio del Interior es el adecuado?	82,28	383,640	,732	,947
¿ Los servidores cumplen con sus funciones en función a los objetivos encomendadas?	81,78	388,128	,432	,950
¿El Ministerio del Interior trabaja en coordinación con los gobiernos regionales adecuado se a la modernización?	82,63	374,240	,694	,947
¿El Ministerio del Interior coordina con los gobiernos regionales y locales sobre los cambios de la gestión administrativa de las regiones?	82,83	382,661	,578	,948
Los Gobiernos regionales y locales han mejorado el desarrollo de su jurisdicción?	82,98	385,307	,629	,948
¿El Ministerio del Interior se está adecuado a la autoridad nacional del servicio civil SERVIR?	82,20	382,318	,604	,948

¿El personal nombrado del Ministerio del Interior, está de acuerdo en integrar a la ley SERVIR?	83,05	396,767	,276	,950
¿Cree usted que SERVIR, se está imponiendo en el Ministerio del Interior ?	82,23	399,871	,122	,953
¿El Ministerio del Interior se debe adecuar a la política del sistema administrativo de Recursos Humanos?	81,78	391,204	,314	,951
¿Las normas y directivas de SERVIR, son aplicadas eficientemente en el Ministerio del Interior?	82,73	374,922	,775	,947
¿El Ministerio del Interior debe aplicar los procedimientos y técnicas de SERVIR ?	82,53	383,538	,478	,949
¿Las técnicas de capacitación, influyen en las habilidades de los servidores?	81,83	392,302	,281	,951

Anexo 9. Prueba de Alfa de Cronbach

Consecuencia en la segunda evaluación piloto de fiabilidad.

Capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	24

Gestión pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	33

Anexo 10. Base de datos final de la variable capacitación

nº	DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION								DISEÑO DE CAPACITACION				IMPLEMENTACION DE LA CAPACITACION						EJECUCION DE LA CAPACITACION					
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24
1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3
5	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	5	2	3	3	3	2	4	4	3
6	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
7	4	1	1	2	2	3	3	4	5	1	2	4	2	1	4	5	1	5	5	3	4	4	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5
9	2	2	3	3	3	4	1	5	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
11	1	1	2	1	2	4	2	2	5	2	2	2	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3
13	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
14	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4
16	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5
17	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
19	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	3	2	2	2	2	2
20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
22	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5

23	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
25	2	1	2	2	1	1	2	4	3	1	1	2	3	2	4	4	1	4	3	1	5	2	2	2
26	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3
27	3	2	1	2	1	1	2	4	3	2	1	1	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
30	3	3	2	1	1	2	2	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	2	3	2
31	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2
32	1	1	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	1	4	1	5	4	1	4
33	1	3	4	4	4	2	2	5	1	2	1	3	4	5	4	5	1	3	3	1	3	5	3	3
34	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
35	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	1	3	2	3	4	1	2	2	3	3	2	3	3
36	2	2	2	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
37	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3
38	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
39	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
40	5	1	1	3	1	3	3	4	5	2	1	3	2	3	3	5	1	4	4	2	4	4	4	4
41	5	5	4	4	3	4	2	4	5	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2
43	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
45	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2
46	3	3	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	2
47	1	2	2	1	2	3	2	3	5	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
48	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	3	5	2	2	3	3	3	2	1	1
49	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	1	2	2	2	2
50	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2

51	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1
52	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	2
53	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2
54	1	1	2	1	1	3	2	4	1	1	3	3	2	3	5	5	2	3	3	3	2	3	2	2
55	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	2	4	3	3	2	3	3	3
56	2	2	1	1	3	2	2	5	2	1	1	1	2	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	5
58	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3
59	4	2	1	2	2	3	3	4	5	2	3	4	2	2	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3
60	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
62	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
64	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
66	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
67	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5
68	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	3	3	4	2	4	4	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
71	1	1	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4
72	1	1	3	2	3	5	3	5	3	3	3	1	5	1	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4
73	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
74	1	2	3	1	1	1	2	4	3	3	2	1	2	3	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5
75	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4
76	1	2	3	1	1	1	3	4	3	3	2	1	2	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5
77	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3
78	1	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3

79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
80	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
81	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4
82	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
83	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4
85	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
86	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4
87	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5
88	1	2	3	1	1	1	2	4	3	3	2	1	2	3	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5
89	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	1	2
90	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2
91	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	3	2	2	2	2	3	3
92	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
93	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	3	1	1	1	2	3	3
94	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3
95	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	5	1	4	3	3	2	4	3	2
96	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4
97	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	4	3	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2
98	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	5	3	2
99	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	4	4	3	3	1	1	3	3	4
100	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
101	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5
102	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
103	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
104	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
106	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3

107	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
109	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
110	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
111	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
113	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	5	5	2	4	4	2	4	3	2	1
114	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	5	5	2	4	4	2	4	3	2	1
115	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2
116	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2
117	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
118	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	2	2	3	4	2	1	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	1	3	5	5	5	4	3	3
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
121	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	3	2	1	3	3	2	2
123	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3
124	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	2	2	3	4	2	1	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	1	3	5	5	5	4	3	3
126	1	1	4	1	1	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	5	3
127	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	3	2	1	3	3	2	2
129	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
130	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
131	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2
132	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1
133	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	1	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
134	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3

135	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
136	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
137	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4
138	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
139	1	1	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	2
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
141	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	1	4	3	1	5	2	1	3	2	2	3
142	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
143	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	1	1	2	2	4	5	1	5	5	1	5	2	2	2
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	5	5	5	3	2	3	4	3	4	5
145	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	2
146	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3
147	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
148	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
149	3	2	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
150	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
151	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	5
152	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	3	1	2	2	1	1	3	5	3	5	2	2	1	2	3	5	1	5	3	2	4	3	3	2
154	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	3	1	1
155	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
156	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	4	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	3	2	2
157	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3
158	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
159	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
161	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2
162	3	3	3	2	2	2	3	5	2	5	2	1	2	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	2

163	1	2	2	1	2	3	2	5	3	5	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
164	2	1	2	1	2	1	2	4	2	4	1	3	2	1	3	5	2	2	3	3	3	2	1	1
165	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	1	2	2	2	2
166	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1
167	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1
168	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1

Base de datos final de gestión pública

nº	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS									PLANEAMIENTO ESTRATEGICO											MODERNIZACION DE LA G.P						SISTEMA PUBLICO DE PERSONAL										
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-17	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24	P-25	P-26	P-27	P-28	P-29	P-30	P-31	P-32	P-33				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 11. Autorización



Firmado por: GOTELLI MELENDEZ Fiorella Mercedes FAU 20131366996 hard
Fecha: 2018.12.13 13:12:28 -05:00
Motivo: Soy el Autor del Documento
Ubicación: San Isidro

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

San Isidro, 13 de Diciembre del 2018

CARTA N° 000018-2018/IN/OGRH/ODRH

Señor
GERMÁN ALBERTO QUIROGA AGUILAR
Especialista en Seguridad III
Dirección General de Gobierno Interior
Presente.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA

Referencia : a) Carta s/n del 19.04.2018
b) Memorando N° 000251-2018/IN/OPES

De mi mayor consideración:

El presente tiene por objeto dar respuesta al documento de la referencia a), a través del cual solicitó autorización para realizar una encuesta de aproximadamente sesenta (60) preguntas que requiere para incluir en su tesis, "Gestión Pública y la Capacitación en los órganos No Policiales del Ministerio del Interior 2017", y con ello obtener el grado de Doctorado en "Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Privada César Vallejo con Sede en Lima Norte.

Al respecto, se remite el documento de la referencia b) que adjunta cinco (5) juegos de cuestionarios desarrollados por los servidores de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Oficina de Estadística y Monitorio de la Oficina General de Planeamiento Estratégico Sectorial.

Cabe indicar que, las encuestas que se le hacen llegar son para ser utilizadas estrictamente en el campo académico, y la Entidad no respalda la metodología utilizada ni avala las conclusiones que pueda obtener de ellas.

Finalmente, en caso requiera de una muestra mayor a la proporcionada sírvase requerirla a través del centro de estudios que le otorgará el respectivo grado académico.

Atentamente,

.....
FIORELLA MERCEDES GOTELLI MELÉNDEZ
DIRECTORA

Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos
MINISTERIO DEL INTERIOR

(FGM/riz)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio del Interior, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://aplicaciones.mininter.gob.pe/consultaexpedientes/>" e ingresando la siguiente clave: 20180002154162

RUD: 20180002154162



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

San Isidro, 21 de Agosto del 2018

MEMORANDO N° 000251-2018/IN/OPES

A : **MAGALI ELLA MEZA MUNDACA**
DIRECTORA GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

De : **JOSE MANUEL VILLAORDUÑA ARISTONDO**
DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO SECTORIAL

Asunto : SOLICITUD DE ACCESO PARA REALIZAR ENCUESTAS

Referencia : MEMORANDO N° 001395-2018/IN/OGRH (10AGO2018)

Me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita verter opinion en relación a la solicitud del señor Germán Alberto Quiroga Aguilar, aplicando cuestionarios sobre gestión pública y la capacitación en los órganos no policiales del Ministerio del Interior, como parte de su tesis.

Atendiendo dicho pedido, adjunto al presente, 05 juegos de cuestionario desarrollados por los servidores de la Oficina de Planeamiento Estratégico y de la Oficina de Estadística y Monitoreo, a mi cargo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



.....
JOSE MANUEL VILLAORDUÑA ARISTONDO
 DIRECTOR
 Oficina General de Planeamiento Estratégico Sectorial
 MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO DEL INTERIOR
 OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

22 AGO. 2018
rdy

Reg. N°.....
 Hora *10:25* Folio *06*
Marcela

(JVA/jqf)



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Irma Milagros Carhuacho Mendoza**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del ministerio del interior, 2017”** del estudiante **Quiroga Aguilar Germán Alberto**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 10 de agosto del 2019.

Dra Irma Milagros Carhuacho Mendoza

Docente

DNI Nro 40460914



Influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del ministerio del Interior, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR:

Mgr. Germán Alberto Quiroga Aguilar

ORCID: 0000-0002-7169-0133

ASESORA:

Phd. Irma Milagros Carhuanchu Mendoza

ORCID: 0000-0002-4060-5667

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|--|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 10 % | > |
| 2 | Entregado a Pontificia ...
Trabajo del estudiante | 4 % | > |
| 3 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 4 | files.servir.gob.pe
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 5 | cebem.com
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | <1 % | > |



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Quiroga Aguirre Germán Alberto

D.N.I. : 06700029

Domicilio : MZ-51, lote 6 Urb El Pinar Comas

Teléfono : Fijo : 5563211 Móvil : 943967039

E-mail : gquiroga.52@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[X] Tesis de Posgrado
[] Maestría [X] Doctorado
Grado :

Mención: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quiroga Aguirre Germán Alberto

Título de la tesis:

'Influencia de la capacitación en la gestión pública en los órganos no policiales del ministerio del interior, 2017'

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Signature]

Fecha : 05-9-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

German Alberto Quiroga Aguilar

INFORME TITULADO:

Influencia de la Capacitación en la
gestión pública en los órganos no policiales
del Ministerio del Interior, 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

SUSTENTADO EN FECHA: 7 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN