



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de  
Acos Vinchos, Ayacucho 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

#### AUTOR:

Contreras Quispe, Mequias ([orcid.org/0000-0002-0770-7143](https://orcid.org/0000-0002-0770-7143))

#### ASESORES:

Mg. Gonzales Moncada, Teresa Marianela ([orcid.org/0000-0002-8516-2193](https://orcid.org/0000-0002-8516-2193))

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz ([orcid.org/0000-0002-1629-1776](https://orcid.org/0000-0002-1629-1776))

#### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

#### LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis abuelos, hijos y a todas las amistades que estuvieron a mi lado alentándome día a día para lograr de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer infinitamente a mis abuelos por su enseñanza y esfuerzo que tuvieron durante mi formación profesional, a Dios por orientarme por el buen rumbo de la vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023", cuyo autor es CONTRERAS QUISPE MEQUIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 01-08-2023 11:33:07

Código documento Trilce: TRI - 0623223





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CONTRERAS QUISPE MEQUIAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CONTRERAS QUISPE MEQUIAS DNI: 40710347 ORCID: 0000-0002-0770-7143	Firmado electrónicamente por: CCONTRERASQU el 01-08-2023 11:50:16

Código documento Trilce: INV - 1246628

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGIA .....	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5 Procedimiento.....	26
3.6 Métodos de análisis de datos .....	26
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIÓN .....	46
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de la variable capacitación del servidor publico .....	19
Tabla N° 2: Operacionalización de la variable gestión municipal .....	20
Tabla N° 3: Niveles de interpretación del cuestionario de Capacitación del servidor público.....	23
Tabla N° 4: Niveles de interpretación del cuestionario de gestión municipal.....	24
Tabla N° 5: Cuadro Gradual para explicar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	25
Tabla N° 6: Análisis de Fiabilidad de capacitación del servidor publico .....	25
Tabla N° 7: Fiabilidad de gestión municipal.....	26
Tabla N° 8: Niveles de capacitación del servidor público de la población de estudio	28
Tabla N° 9: Niveles de gestión municipal de la población de estudio.....	29
Tabla N° 10: Niveles de disposiciones de regulación percibidos por los servidores de la municipalidad de Acos Vinchos .....	30
Tabla N° 11: Niveles de atención a las necesidades percibido por los servidores públicos de municipalidad Distrital de Acos Vinchos .....	31
Tabla N° 12: Niveles de mérito en la municipalidad distrital de Acos Vinchos.....	32
Tabla N° 13: Niveles de especialización y eficiencia en los trabajadores públicos de la entidad municipal Avos Vinchos .....	33
Tabla N° 14: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	35
Tabla N° 15: Correlación de Spearman entre capacitación del servidor público y gestión municipal. ....	36
Tabla N° 16: Correlación de Spearman entre disposiciones de regulación y gestión municipal. ....	37
Tabla N° 17: Correlación de Spearman entre atención a las necesidades y gestión municipal .....	38
Tabla N° 18: Correlación de Spearman entre mérito y gestión municipal.....	38
Tabla N° 19: Correlación de Spearman entre especialización-eficiencia y gestión municipal. ....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Nivel de capacitación del servidor público en la municipalidad distrital de Acos Vinchos .....	29
Figura N° 2: Niveles de gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos .....	30
Figura N° 3: Niveles de disposiciones de regulación en el distrito Acos Vinchos .....	31
Figura N° 4: Niveles de atención a las necesidades percibido por los servidores públicos en el distrito Acos Vinchos .....	32
Figura N° 5: Niveles de mérito observado por los servidores públicos del distrito de Acos Vinchos. ....	33
Figura N° 6: Nivel de especialización y eficiencia apreciado por los trabajadores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. ....	34

## RESUMEN

El actual trabajo de investigación titulada: Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, tiene el objetivo general: Determinar cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

El tipo de investigación es de nivel básico, a la vez con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, la muestra fue constituida por 40 servidores de la Municipalidad distrital de Acos Vinchos, para la obtención de la indagación se empleó como instrumento el cuestionario, el cual fue aprobado por juicio de expertos, asimismo mediante el proceso estadístico de SPSS.

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

Palabras clave: capacitación, gestión y municipalidad.

## **ABSTRACT**

The current research work entitled: Training of the public servant and municipal management in the District of Acos Vinchos, Ayacucho 2023, has the general objective: To determine how the training of the public servant and municipal management is related in the District of Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

The type of research is of basic level, at the same time with a quantitative approach, of correlational level, the sample was constituted by 40 servants of the District Municipality of Acos Vinchos, to obtain the inquiry the questionnaire was used as an instrument, which was approved by expert judgment, also through the statistical process of SPSS.

At the time of comparing the general hypothesis, a p-value of (0.001) was obtained, which indicates that it is less than 5%, therefore, the null hypothesis will be rejected, accepting the alternative hypothesis, thus justifying that there is a relationship between the training of the public servant and municipal management in the district of Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Keywords: training, management and municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Según el Banco Mundial, las organizaciones latinoamericanas están invirtiendo fuertemente para desarrollar las habilidades de los empleados, y desde 2010 Latinoamérica ya es una de las regiones del mundo con más del 40% de las empresas brindando capacitación a sus empleados. Solo en Colombia, cerca del 80% de las organizaciones cuentan con programas de capacitación, según el Ministerio del Trabajo. (Saenz & Diaz, 2022)

En los últimos años, con el aumento del trabajo remoto utilizando el teletrabajo y herramientas digitales, se ha puesto énfasis en la formación organizacional en diversos campos. La organización reconoció la preparación y renovación del personal como una oportunidad para mejorar las habilidades técnicas y blandas en el corto plazo. Además, la productividad del proceso se incrementa en más de un 20% y la rotación se reduce en casi un 40%. (Saenz & Diaz, 2022)

Una investigación realizada a las cooperativas de transporte de Manta, se pudo probar que existe desconocimiento de cómo administrar correctamente al talento humano y sus recursos económicos, lo cual genera conflictos a nivel corporativo y social, por consiguiente se produce pérdidas de recursos financieros, asociados a la desmotivación y desorientación en los diferentes puestos de trabajo; así mismo la organización cooperativa, carece de proyectos de inducción, capacitación y crecimiento, limitando y minimizando el talento de los trabajadores, ocasionando un bajo desempeño laboral. Por tanto, se llevó a cabo la capacitación a un grupo de trabajadores de las cooperativas de transporte de taxi de la ciudad de Manta, Ecuador, después de ello se pudo observar que ha disminuido considerablemente los conflictos, la administración de recursos humanos y económicos son cada vez más eficientes y también se ha mejorado notablemente el ingreso económico. En conclusión, es necesario capacitar a las personas que laboran con la finalidad de estar acordes a trabajar en brindar un servicio de calidad al cliente, (Hidalgo, Romero, & Pazmiño, 2019)

Krynychna y Gurkovskii (2020) señala que el desarrollo de profesionales de alta calidad en el campo administrativo de los gobiernos nacionales y locales es un tema importante para la sociedad en su conjunto. En Ucrania, los funcionarios públicos se capacitan de manera altamente eficiente para avanzar profesionalmente en su campo de trabajo y buscan constantemente las mejores oportunidades para mejorar su trabajo y lograr un buen desempeño laboral.

Nuestro país no es ajeno a la problemática de una deficiente atención por parte de los servicios públicos, es así como se pudo observar que en el Gobierno Regional de Huancavelica, personas que tienen múltiples solicitudes de superación en su campo o comunidad, todo esto reflejado en grupos de personas exigiendo diferentes solicitudes en marchas y carteles, o muchos de los usuarios son burócratas y sus quejas son personales por el mal servicio de los funcionarios estatales, todo esto es un problema. Por ello se originó por la falta de capacitación de funcionarios en el Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, concluyendo que los servidores públicos bien capacitados se desempeñan bien conforme a las exigencias de los usuarios. (Chavez, Cardenas, & Huaria, 2022)

El distrito de Acos Vinchos se deriva de dos palabras quechuas, Accos =arena y Vinchos=viento. Fundado durante la independencia de 1821 a 1825, constaba de dos centros urbanos, 16 centros rurales y 19 anexos. Asimismo, dentro de su mandato, presta los servicios establecidos por las autoridades locales para cumplir las exigencias y deseos de las diferentes comunidades vecinas. Su visión es ser una gestión moderna que promueva la participación ciudadana en la búsqueda del desarrollo integral con una administración honesta, eficaz y eficiente que brinde servicios oportunos y de calidad.

Actualmente existe un problema con el desempeño de los servidores, que se refleja en las limitaciones como: en alcance de sus objetivos, calidad de servicio en la buena atención a la población, capacidad de solución de conflictos, en la toma de decisiones en el transcurso de la gestión ejecutiva, responsabilidad y retrasos en trámites administrativos, etc. Esta situación puede estar relacionada con la capacitación de los servidores que trabajan en la entidad, por ende, se propone el

siguiente problema general, ¿Cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?. Asimismo los problemas específicas : ¿Cómo se relacionan las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?, ¿Cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?, ¿Cómo se relaciona el mérito y gestión de la municipal en el distrital de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?, ¿Cómo se relaciona la especialización-eficiencia y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?.

Justificación teórica, las variables en esta investigación se relacionan con la teoría de la administración científica, ya que estas, se basan en los principios de preparación, control y ejecución. Asimismo, los efectos del estudio brindan las conclusiones y recomendaciones necesarias para implementar planes de formación y mejorar la estructura de valoración del desempeño de los trabajadores públicos que consideren las necesidades y metas de la institución, lo que redundará en su crecimiento y reconocimiento. Usuarios internos y usuarios externos.

En relación con la justificación metodológica, se utiliza como herramienta un cuestionario, que se basa en una lista de preguntas redactadas de manera consistentemente organizada, ordenada y estructurada de acuerdo a una idea específica, de los cuales las respuestas brindarán la indagación necesaria para la presente investigación.

Justificación Práctica, nos dará a conocer las normas y mecanismos que se han utilizado hasta la fecha, identificando las deficiencias y áreas que necesitan mejorar para ser más eficientes y productivos.

Justificación social, Los servidores de la municipalidad promoverán adecuada prestación de servicios en el momento oportuno, en lo económico la entidad se beneficiará con incentivos económicos promovidos por el Estado, en función a la Ley Orgánica de Municipalidades.

Por consiguiente el objetivo general: Determinar cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?; objetivos específicos: Determinar cómo se relacionan las

disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Determinar cómo se relaciona el mérito gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Determinar cómo se relaciona la especialización - eficiencia y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, finalmente hipótesis general: Existe relación entre La capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Hipótesis Específicos: Existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Existe relación entre atención a las necesidades y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Existe relación entre mérito y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023; Existe relación entre la especialización- eficiencia y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Tamayo (2018) en el artículo titulado “La formación y capacitación de los funcionarios y directivos de la Administración Pública”. En este estudio tuvo como objetivo: Estudiar la conducta de las actividades de posgrado realizadas por el Centro, se analizarán los últimos tres años para identificar los principales desafíos que tiene esta institución de educación superior cubana. contribuye a la formación y remediación del cuadro y reservas de las instituciones públicas, utilizando el método de análisis documental y concluyo que la educacion y formacion de los funcionarios publicos cubanos es primordial para el crecimiento economico y la vision social, teniendo en cuenta el papel de la etica, la integridad y la sensibilidad social en el apoyo al servicio publico del siglo XX

Los autores consideran importante perfeccionar la formación de los funcionarios públicos para mejorar sus respectivas responsabilidades, desarrollar integralmente sus competencias debidamente formadas, y así mejorar su desempeño en el servicio público.

Asimismo en Ecuador Veliz y Llanos (2021) en el artículo titulado “La Capacitación, Activo Para Alcanzar El Desarrollo Organizacional y del Capital Humano en las Instituciones Públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador” su objetivo analizar la formación del capital humano y el crecimiento organizacional, utilizando como metodología tipo: descriptiva y explicativa, diseño: Enfoque: cualitativo y cuantitativo, población: Ministerio de salud pública del Ecuador, muestra: 70 trabajadores, técnica: encuestas y entrevistas e instrumento: cuestionario, llego a la conclusion que la gran mayoría de empleadores que fueron entrevistados consideraron que el método de capacitación es tan importante como una instrumento para el crecimiento personal y organizacional como irrelevante, ya que es un método que permite la distribución, integración y modernizacion de los conocimientos de los trabajadores. Activo intangible incalculable de la administración.

El autor nos indica que la capacitación hoy en día es una herramienta esencial, se debe llevar a cabo de acuerdo a las necesidades y competencias profesionales de cada personal, así tener éxito en el rendimiento en sus puestos de trabajo. La capacitación también es considerada como un método para la culminación de los objetivos institucionales, pasando de ser un desembolso a una inversión con resultados favorables.

También en Chile los autores Salazar, Ganga, Uribe, y Muñoz (2020) en el artículo titulado “Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios” se tuvo como objetivo: Identificar necesidades de capacitación desde la perspectiva del personal en las municipalidades chilenas, utilizando la metodología que es de nivel descriptiva-transversal, diseño-no experimental, el enfoque fue cuantitativo, la población estaba conformada por 323 empleados de la entidad, muestra 98 trabajadores, muestreo no probabilístico por conveniencia, técnica encuesta y por último como Instrumento se utilizó el cuestionario, llegando a la conclusión: En cuanto a la escasez de la capacitación del personal de la unidad, se pudo inferir que la principal razón por la que el personal se orienta a capacitarse es mejorar, perfeccionar y progresar en el desempeño laboral, el desarrollo profesional, de carrera y personal. Esto se sustenta en la capacitación que reciben por parte del gobierno de la ciudad, lo que demuestra que si la capacitación es de buena calidad los trabajadores tienen un buen desempeño en sus puestos de trabajo cumpliendo con los requerimientos del puesto..

Este artículo es importante porque nos menciona que una capacitación que se desarrolle de acuerdo a sus necesidades profesionales y de calidad darán resultados positivos en las entidades donde se desempeñan, dando un rendimiento eficaz y eficiente.

En continuidad en México los autores Lopez, Ochoa, Gomez, y Lopez (2020) en el artículo titulado “Nivel de Profesionalización del Servicio Público en el Gobierno Municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí” Tuvieron como objetivo:

establecer el grado de profesionalidad de la función civil en la gobernación de la Ciudad Valles, San Luis Potosí. Se utilizó el método: Población: 11 establecimientos de la gobernación municipal, San Luis Potosí, Ciudad Valles, muestra 64 encuestas, Técnicas encuesta, Herramientas cuestionario, llegando a la conclusión que a base de los efectos de la investigación el estudio brinda evidencia que el principal problema radica en la elección de personal, la carencia de control para la contratación del personal, en la consignación de cargos directivos sin la existencia de estructuras de profesionalidad; La persona que decide sobre promociones, adquisición de talentos, cursos, seminarios de capacitación o alteración en la administración gubernamental es el representante de la institución.

Lo que menciona el autor es que en muchos casos la selección del personal no se realiza en base al mérito o la capacidad que pueda tener un profesional, sino gracias a los favores políticos que se tuvieron en campañas electorales, por ende esto genera un atraso en las entidades ya que muchos no cumplen con perfil mínimo para los puestos de trabajo que ocupan, en consecuencia brindan servicios ineficientes al ciudadano.

En la misma línea en México los autores Trinidad, Guzman, y Martinez (2022) en el artículo titulado “La Capacitación y la rotación del personal como factor de impacto en la Armonización Contable” se enfocaron en el objetivo: Analizar el efecto de la capacitación de los empleados y la rotación de empleados en la armonización contable, utilizando como método marco: Enfoque: Cualitativo, Población: personal de gestión financiera de tres agencias gubernamentales como una administración pública descentralizada, Muestra: 3 directorios de finanzas, Técnica: Análisis documental e Instrumento: Entrevista directa. Llegando a la conclusión: A través del diagrama de Sankey se puede observar que el ítem Capacitación es el ítem que más influencia tiene en la posición profesional de los servidores públicos, debido a que cuando los servidores públicos se capacitan, las actitudes juegan un papel importante con la aplicación de lo que han aprendido a sus actividades relacionadas, como su rango objetivo de armonización contable.

Estos autores nos muestran en su investigación que la categoría capacitación es uno de los factores de impacto más positivo en el cumplimiento de sus responsabilidades de cada uno de los trabajadores, por consiguiente ser más eficientes y capaces en lo que respecta al área donde desempeñan sus labores.

Herrera, Abramonte y Bayona (2022) en el artículo titulado “Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020”, tuvieron como objetivo de estudio: Conocer la conexión entre la capacitación y el trabajo del Parlamento Peruano, utilizando como marco metodológico-nivel descriptiva, enfoque cuantitativo, así como también el diseño es no experimental-corte transversal, así como población estaba conformado por corte superior de justicia de Piura, de la cual se tuvo como muestra a 50 abogados, técnica encuesta e Instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión: Como resultado, la capacitación tuvo un impacto significativo en las variables de desempeño laboral y les permitió alcanzar las competencias necesarias para cumplir con las metas organizacionales. Todo esto se determinó debido a que la mayor parte de los encuestados consideraron que la capacitación es buena. Los resultados del análisis son confirmados por el coeficiente de Spearman, que prueba la existencia de relación de las dos variables. El resultado de la correlación es de 0,796, el cual señala que es cercana a 1, y por ende confirma la existencia de relación entre las dos variables en estudio.

Es resaltante el estudio del autor debido a que concluye que las capacitaciones son necesarias tanto en el Gobierno central, local y municipal, así como en uno de los poderes del estado que es el órgano del poder legislativo del Perú que ayuda al logro de sus objetivos institucionales e incide en la perfección de los servicios que brindan a la ciudadanía.

Asimismo Otra investigación en nuestro ámbito nacional son de los autores Chavez, Cardenas y Huaria (2022) donde nos mencionan en el artículo titulado “Un Estudio Sobre la Gestión de la Capacitación y del Rendimiento de los Funcionarios en un Gobierno Regional Peruano” teniendo como objetivo de estudio: determinar

la relación entre la gestión de capacitación y el desempeño de servidores públicos en la administración local peruano 2019, utilizaron para su investigación el marco metodológico: Enfoque: Cuantitativo, Población: funcionarios del gobierno regional de Huancavelica, muestra 58 funcionarios, Muestreo no probabilístico, técnica encuesta, Instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegaron a la conclusión: se determinó que el gestión de la capacitación se relacionan positiva y significativa con gestión eficaz del trabajo de servidores y empleados de la gobernación regional de Huancavelica en el año 2019, es así se determinó que los funcionarios y funcionarias de la gobernación regional de Huancavelica en 2019 bien entrenados (capacitados), sostendrán un desempeño conveniente de acuerdo a las necesidades del usuario, en este caso la persona administrada.

El autor nos menciona que la capacitación es un elemento esencial para que el funcionario público tenga un rendimiento acorde a las necesidades de la población, cumpliendo con sus obligaciones en el tiempo oportuno.

También Vicente y Chávez (2019) en su artículo titulado “Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de un Municipio Provincial”, tuvieron el siguiente objetivo de estudio: Explicar cómo las habilidades del procedimiento del recurso humano afectaron la productividad en los municipios de la jurisdicción provincial de Jorge Basadre del año 2018.; utilizando como marco metodológico de tipo básica, así como el nivel es de tipo explicativo, el diseño ex post-facto, enfoque de tipo cuantitativo, el conjunto de población estaba conformado por los empleados de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, muestra 108 trabajadores, Técnica evaluación, y por último en el instrumento fue realizado el test de capacidades sobre el entendimiento, habilidades y postura. Llegaron a la conclusión: El grado de conocimiento de los directivos públicos es bajo en 2,8%, el nivel regular es 63,9% y el nivel medio es 33,3% (Tabla 01). Asimismo se observa la información sobre el nivel de habilidad de los directivos públicos, en la que encontramos un 6,5% de bajo, un 59,3% de frecuente y un 34,3% para indicar que el nivel de habilidad que tienen los empleados es rango medio. El cuadro 3 muestra la indagación que está vinculada con el grado de actitud hacia la

administración pública, en la que la valoración negativa es de 4,6%, la apatía de 67,6% y la positiva de 27,8%.

En esta investigación el autor nos hace ver la realidad de los trabajadores donde la gran mayoría desconoce la gestión pública, lo cual trae como consecuencia retraso a la entidad y quejas por parte de la población usuaria.

En continuidad Tarazona (2019) en su investigación titulada “Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos” tuvo como objetivo: Demostrar de que el fortalecimiento de las competencias de la fuerza laboral tiene impacto en la gestión de la condición del servicio público en la sede de gobernanza regional de la ciudad Huánuco, 2018. Para este estudio se utilizó como marco metodológico de tipo Cuasi experimental, el nivel es aplicado, diseño pre y post test, el cual es prospectivo y longitudinal, enfoque cuantitativo, población funcionarios públicos que laboran en el gobernanza Regional y local de Huánuco, Muestra: 356 personas, Técnica: Encuesta, Instrumento: Cuestionario. Llegando a la conclusión: Las investigaciones muestran que los programas de desarrollo de habilidades de la fuerza laboral tienen un efecto positivo en la calidad de gestión en la asistencia de servicios públicos a nivel regional y municipal.

Es muy importante lo que el autor nos menciona; que antes de que se lleve a cabo la dirección de capacitación de los funcionarios públicos la mitad de población-usuarios estaban insatisfechos respecto a los servicios brindados por la Municipalidad de Huanuco y el Gobierno Regional, pero después de haberse llevado a cabo el programa de fortalecimiento de conocimientos los cuales le permite al trabajador ser capaz de resolver problemas durante el desempeño de sus labores, los usuarios de servicios públicos estaban más satisfechos.

En la misma línea Soza y Herrera (2022) en el artículo titulado “El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú”, teniendo como objetivo determinar si el proyecto de capacitación tiene impacto positivo con el entorno institucional de la agencia reguladora pública dependiente del Ministerio de Justicia, para ello se utilizó el marco metodológico- tipo cuasi experimental, nivel aplicado, el

diseño fue de pre y post test de nivel prospectivo y longitudinal, enfoque cuantitativo, la población fueron los trabajadores nombrados u contratados de la entidad vinculado al Ministerio de Justicia, Muestra: 30 trabajadores, Técnica: Encuesta, Instrumento: Cuestionario. Conclusión: Luego de realizar el proyecto de capacitación a un grupo de prueba de 30 servidores, se pudo concluir que el clima laboral de los servidores antes mencionados ha mejorado, pasando de moderado a favorable. . También se puede inferir que la capacitación realizada acorde a sus necesidades es necesaria y tiene un impacto positivo en los empleados del Establecimiento.

El autor afirma que los servidores publicos capacitados de acuerdo a sus necesidades y especializadas que requieren seran mas provechosos y beneficiosos para una institucion publicas.

A través de los tiempos la Administración científica como disciplina ha tenido grandes logros para garantizar a las necesidades de la sociedad, cumpliendo con sus principios de planeamiento, organización, ejecución y control de sus recursos productivos y su optimización, los cuales tienen una rotura en el dominio político y el mando que cae en los jefes de la gestión. (Cardona & "et.al.", 2018).

Este pacto nacional comprende 35 políticas públicas estatales, incluyendo lineamientos generales para orientar la acción nacional de largo plazo para lograr el bienestar nacional y el desarrollo sostenible del país, el cual lleva el numeral 24. Investigación y afinidad. Una nación eficiente y transparente al servicio de sus ciudadanos.

Capacitación del servidor público: La formación de la administración pública es el crecimiento de las competencias profesionales, técnicas y morales de los empleados del sector público. La formación ayuda a perfeccionar la condición de servicios que ofrece a la ciudadanía y es un método elemental para lograr los objetivos organizacionales mediante el personal capacitado. La formación debe estimular el buen desempeño y desarrollo de los empleados y ser parte importante en el crecimiento de líneas de carrera que combinen las necesidades de la

organización con los distintas formas y expectativas profesionales de los empleados. (Decreto Legislativo N° 1025, 2008)

La gestión de la capacitación en los servidores públicos es una herramienta esencial para el desarrollo y actualización de saberes, habilidades y actitudes que demandan los desafíos a los que deben enfrentarse las instituciones públicas, puesto que deben satisfacer las necesidades actuales de desarrollo, para una mayor movilidad, crecimiento profesional, y, por qué no, una compensación diferenciada con base en el desempeño. (Muñoz, 2016)

La formación de la administración pública es el crecimiento de las competencias profesionales, técnicas y morales de los empleados del sector público. La formación ayuda a perfeccionar la condición de servicios que ofrece a la población y es un método elemental para lograr los objetivos organizacionales mediante el personal capacitado. La formación debe estimular el buen desempeño y desarrollo de los empleados y ser parte importante en el crecimiento de líneas de carrera que combinen las necesidades de la organización con los distintas formas y expectativas profesionales de los empleados. (Obando, 2020)

La formación es considerada una herramienta para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Ayude a los empleados de su empresa a comprender mejor las ventajas y los beneficios, y ayude a crear un proceso estructurado que pueda impulsar los cambios necesarios. (Cota & Rivera, 2017)

Este proceso de capacitación está orientado a lograr los objetivos institucionales y progresar en el rendimiento de los empleados públicos y garantizar buen servicio ofrecidos al público. (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; Escuela Nacional de Administración Pública, 2021)

Esta es una actividad educativa de aprendizaje destinada a llenar vacíos y desarrollar habilidades y conocimientos sobre servidores. La formación profesional incluye talleres, cursos, seminarios, diplomados o todo lo que no conduce a la obtención de un título o título profesional. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022)

## Definición de las Dimensiones de la variable 01

Disposiciones de regulación: Están destinados a cooperar a las instituciones públicas a alcanzar sus objetivos organizacionales y perfeccionar en el buen servicio públicos que está al servicio de la población. (Gobierno de Mexico, 2018)

Teniendo como indicadores: Alcance de objetivos, Mejora de calidad de servicio.

Atención a las necesidades: Se toman en cuenta las necesidades debidas a la modernización y descentralización de la nación y la necesidad de conocimiento y desarrollo profesional de quienes sirven a la nación. (Lopez C. A., 2022)

Teniendo como indicadores: Necesidades de conocimiento, Necesidades de superación.

Merito: La meritocracia y la meritocracia a menudo se incorporan a las aspiraciones igualitarias de quienes creen que los individuos se miden para alcanzar posiciones en la sociedad por sus talentos y no por otros requisitos. (Puyol, 2007)

Teniendo como indicadores: Capacidad, Responsabilidad, Imparcialidad, Equidad

Especialización y Eficiencia: El profesionalismo y la eficiencia favorecen el desarrollo de mercados competitivos y una excelente formación del sector público, sobre esta base de las competencias conformado por universidades, institutos de investigación y otros centros de investigación profesional y técnica de renombre. (Vicente C. J., 2014)

Teniendo como indicadores: Competencias Profesionales y Calidad de formación.

Gestión Municipal: La gestión de municipios son instituciones de gobierno de primer nivel, cuya prioridad es administrar y control eficiente de los presupuestos para brindar servicios públicos en beneficio de sus habitantes y promover el desarrollo económico. (Molina 2016)

Un gobierno local es una agencia gubernamental responsable de abordar las políticas para el bien común de un barrio a nivel local. Se entiende por administración municipal las actividades de administración de los bienes

municipales y la planificación y ejecución de las labores administrativas en beneficio de los vecinos de la jurisdicción municipal. (Pacori, 2023)

Los gobiernos locales son responsables de identificar y dirigir o dirigir para satisfacer las necesidades del gobierno local. El propósito de la administración municipal es asegurar adecuadamente los recursos y utilizarlos de manera óptima (eficiente y eficaz). (Armas, 2016)

La gestión municipal significa mejorar el estado económico, social, humana, física y cultural de los gobiernos locales y sus habitantes, haciéndolos económicamente justos, políticamente viables, administrativamente eficientes y se entiende como una tarea común encaminada a hacerlo ecológicamente sostenible. Todo basado en el proceso de planificación y gestión competente y eficaz de los bienes comunitarios a partir de la visión de desarrollo. (Sistema de Monitoreo de la Administración Pública-SISMAP, 2016)

Los municipios gestionan el POA, la política y la toma de ciertas determinaciones por el máximo órgano ejecutivo del gobierno local (alcalde) que gestiona la política del gobierno local y dirige y controla el gobierno local a través del comité ejecutivo en virtud del proceso de ley administrativa, cooperar con la gobernanza a través de la gestión participativa y la gestión política para realizar el desarrollo regional. (Arraiza, 2016)

La gestión municipal se refiere a las actividades realizadas por las gobernaciones locales y regionales a través de la gestión de los municipios, tales como el apoyo a los servicios y la búsqueda de metas y objetivos, de los cuales el presupuesto de la ciudad es un factor importante. (Tapia, y otros, 2022)

Definición de las Dimensiones de la variable 02.

La gestión ejecutiva: Es el desarrollo en la toma de decisiones emprendido por el alcalde para implementar las políticas y el POA de la ciudad, incluidas las acciones operativas, técnicas y financieras específicas en el gabinete, asimismo el trabajo de campo es realizado por el secretario general de la ciudad con el soporte del gobierno

de la ciudadanía logrando resultados e impactando en el desarrollo local. (Criales, 2019)

Teniendo como indicadores: Toma de decisiones operativas, Toma de decisiones técnicas, Toma de decisiones financieras

La gestión legislativa: La administración legislativa local es el conjunto de procesos jurídicos y técnicas legislativas que ejercen los ayuntamientos. Los consejos locales son órganos colegiados de representantes de las comunidades rurales y urbanas con poder legislativo para dictar leyes locales y custodiar por el buen manejo de los bienes públicos, asesorar sobre preocupaciones locales y atender las necesidades de los sectores que representan. (Instituto de formación legislativa, 2021)

Teniendo como indicadores: Procedimientos legales, técnicas Legislativas, fiscalización en el uso de recursos públicos y atención a las demandas sectoriales.

La gestión participativa: La gestión participativa se refiere a los órganos de control social de los gobiernos locales que se comprometen de manera conjunta con la cooperación, la coordinación, la confianza, la lealtad y el logro de los objetivos, en alianza con los alcaldes y concejos locales para hacer cumplir el POA y su presupuesto, es compromiso y participación activa para lograr los objetivos Metas, objetivos y resultados del desarrollo regional, fortaleciendo la gobernabilidad municipal utilizando los canales de comunicación. (REMURPE, 2006)

Teniendo como indicadores: participación de todos los actores de control, Acciones de colaboración, Acciones de coordinación y Compromiso para logro de objetivos.

La gestión política: La gestión política local es el proceso de gestionar los conflictos y disfunciones que puedan surgir en la capacidad de oferta y demanda social del gobierno y tomar decisiones pacíficas y políticas para asegurar la gobernabilidad equilibrada, la estabilidad es la capacidad de fortalecer el buen gobierno legítimo y asegurar la capacidad de la administración Gobernar. Órganos legislativos y de control social a través del desempeño político y las actitudes gubernamentales. (Lopez & et.al, 2021)

Teniendo como indicadores: atención a los conflictos, Relaciones pacificas,  
Desempeño político y Actitud de gobierno

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

**3.1.1 El tipo de investigación:** Es básica, o también llamado indagación dogmática. Se determina por el acontecimiento de que aparece y continua dentro del marco teórico. Su propósito es incrementar el saber científico sin comprobarlo con su vertiente práctica. (Muntané, 2010)

También llamada investigación pura o investigación teórica. Una peculiaridad de este tipo de investigación es el hecho de que se basa únicamente en fundamentos teóricos, sin considerar propósitos prácticos. (Gonzales & Constancio, 2004)

**Enfoque Cuantitativo:** El diseño de estudio cuantitativo es un método experimental común utilizado en la mayoría de las doctrinas científicas. El objetivo de la investigación cuantitativa es que los datos se recopilen y analicen utilizando conceptos y variables medibles, por lo que el objetivo es adquirir conocimientos básicos y seleccionar los mejores modelos que permitan una visión más imparcial de la realidad. (Cortez & a., 2017)

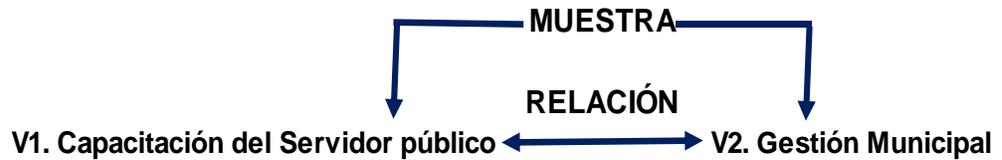
**Nivel Correlacional:** Los estudios de correlación también pertenecen a métodos no experimentales que tienen como objetivo encontrar explicaciones examinando las relaciones entre variables en el entorno natural sin manipulación. (Garcia & Garcia, 2012)

#### 3.1.2 Diseño de investigación:

**Diseño transversal no experimental:** Un estudio no experimental es aquel en el que el investigador no puede controlar las variables independientes. Este es uno de los sellos distintivos de las investigaciones experimentales y cuasiexperimentales y también es inconsistente con los grupos de investigación. También señaló que los

investigadores están observando fenómenos que ocurren naturalmente sin perturbar su desarrollo. (Escudero & Cortez, 2018)

Esto se hace sin manipular intencionalmente las variables. Se realiza básicamente con la observación y análisis de fenómenos que ocurren en condiciones naturales. El siguiente diagrama se observa este tipo de diseño.



### 3.2 Variables y operacionalización

La definición operativa de una variable implica la selección de indicadores a incluir en la variable de acuerdo con la importancia que le otorga su dimensión como variable de investigación en cada estudio. En esta etapa del proceso de trabajo con variables, primero debemos especificar cuándo, cómo, qué y cómo las variables y las dimensiones contienen en la investigación. El hecho es encontrar el índice para las dimensiones dadas. (Bauce, Cordova, & Avila, 2018)

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

<b>Variable 1</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Capacitación del Servidor público	<p>La formación de la administración pública es el crecimiento de las competencias profesionales, técnicas y morales de los empleados del sector público. La formación ayuda a perfeccionar las condiciones de los servicios que se ofrecen a la población y es un método elemental para lograr los objetivos organizacionales mediante el personal capacitado. La formación debe estimular el buen desempeño y desarrollo de los empleados y ser parte importante en el crecimiento de líneas de carrera que combinen las necesidades de la organización con los distintas formas y expectativas profesionales de los empleados. (Decreto Legislativo N° 1025-Normas)</p>	<p>La capacitación del servidor público se evalúa comprendiendo las disposiciones de regulación, atención a las necesidades, merito, especialización y eficiencia en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert</p>	Disposiciones de regulación	Alcance de objetivos	<p>1 =Nunca. 2 =Casi Nunca. 3=A veces. 4=Casi Siempre. 5=Siempre</p>
				Mejora de calidad de servicio	
			Atención a las necesidades	Necesidades de conocimiento	
				Necesidades de superación	
			Merito	Capacidad	
				Responsabilidad	
				Imparcialidad	
				Equidad	
			Especialización y Eficiencia	Competencias Profesionales	
				Calidad de formación	

Tabla N° 2: Operacionalización de la variable gestión municipal

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Municipal	La gestión de municipios son instituciones de gobierno de primer nivel, cuya prioridad es administrar y control eficiente de los presupuestos para brindar servicios públicos en beneficio de sus habitantes y promover el desarrollo económico. (Molina 2016)	la gestión municipal se evalúa distinguiendo las dimensiones de gestión ejecutiva, gestión legislativa, gestión participativa y gestión política en consideración de los atributos de medición mediante un cuestionario en la escala de likert	La gestión ejecutiva	Toma de decisiones operativas	1 = Nunca. 2 = Casi Nunca. 3 = A veces. 4=Casi Siempre. 5=Siempre
				Toma de decisiones técnicas	
				Toma de decisiones financieras	
			La gestión legislativa	Procedimientos legales	
				Técnicas Legislativas	
				Fiscalización en el uso de recursos públicos	
				Atención a las demandas sectoriales	
			La gestión participativa	Participación de todos los actores de control	
				Acciones de colaboración	
				Acciones de coordinación	
				Compromiso para logro de objetivos	
			La gestión política	Aprovechamiento de canales de comunicación	
				Atención a los conflictos	
				Relaciones pacíficas	
Desempeño político					
				Actitud de gobierno	

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Este es el grupo de individuos o cosas que te gustaría conocer en tu estudio. “El universo o población está conformado por personas, animales, nacimientos, pruebas experimentales, percances de tránsito, etc. (Ñaupas y otros, 2018)

En el siguiente estudio la población está conformada por 40 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Acos Vinchos.

**3.3.2 Muestra:** Este es el subpoblación o fragmento del universo en la cual se está realizando el estudio, hay alguna manera de especificar un conjunto de elementos de muestra, como relación y la lógica. Asimismo la muestra es una porción identificada de una población. (López, 2004)

El presente trabajo de investigación participa 40 empleados del gobierno local.

**3.3.3 Muestreo:** Este es un procedimiento para elegir los elementos de la muestra de toda la población. (Sabino, 1992)

En el presente estudio por simplicidad, las muestras no son estocásticas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** La técnica del presente estudio es el grupo de instrumentos, procesos y medios usados para obtener información o conocimiento. Utilizado de acuerdo con protocolos establecidos para métodos de investigación específicos. (Editorial Etecé, 2022)

En el siguiente estudio la técnica es la encuesta

**Instrumento:** Es la herramienta de recopilación de antecedentes, puede ser utilizado cualquier mecanismo, instrumento o formato utilizado para capturar, consignar o guardar información. (Arias, 2006)

En la presente investigación el instrumento será el cuestionario.

## Cuestionario de Capacitación del Servidor publico

### **Ficha Técnica**

Nombre:	Cuestionario de Capacitación del servidor público.
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Grupal e Individual
Duración:	13 minutos
Aplicación:	Servidores públicos de la municipalidad distrital de Acos Vinchos.
Significación:	Valora el nivel de capacitación del servidor público que se desarrolla en la Municipalidad distrital de Acos Vinchos.

### **Descripción**

Es un cuestionario que contiene 04 dimensiones de 19 preguntas, estructurado de la siguiente manera:

Disposiciones de regulación: 05 preguntas

Atención a las necesidades: 04 preguntas

Merito : 06 preguntas

Especialización y Eficiencia: 04preguntas

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

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

## Calificación

Para proceder a calificar el formulario se procede a adicionar los valores que asignaron a cada una de las preguntas en el momento de ser respondidos.

## Interpretación:

Los resultados directos después de la calificación se pueden desarrollar de acuerdo con la siguiente tabla según el nivel.

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

	Bajo	Regular	Alto
Capacitación del Servidor público	(19-44)	(45-70)	(71-95)
Disposiciones de regulación	(5-11)	(12-18)	(19-25)
Atención a las necesidades	(4-9)	(10-15)	(16-20)
Merito	(6-14)	(15-23)	24-30)
Especialización y Eficiencia	(4-9)	(10-15)	(16-20)

## Formulario de gestión municipal

### Ficha Técnica

Nombre: Formulario de gestión municipal

Autor: Elaboración propia

Administración: Grupal e Individual

Duración: 12 minutos

Aplicación: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Acos Vinchos.

Significación: Valora el nivel de capacitación del servidor público que se desarrolla en la Municipalidad distrital de Acos Vinchos.

### Descripción

Es un cuestionario que contiene 04 dimensiones de 17 preguntas, estructurado de la siguiente manera:

La gestión ejecutiva : 04 preguntas

La gestión legislativa : 04 preguntas

La gestión participativa: 05 preguntas

La gestión política : 04preguntas

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

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

### **Calificación**

Para proceder a calificar el formulario se procede adicionar los valores que asignaron a cada una de las preguntas en el momento de ser respondidos.

### **Interpretación:**

Los resultados directos después de la calificación se pueden desarrollar de acuerdo con la siguiente tabla según el nivel.

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

	Bajo	Regular	Alto
Gestión Municipal	(17-39)	(40-62)	(63- 85)
La gestión ejecutiva	(4-11)	(12-18)	(19-05)
La gestión legislativa	(4-9)	(10-15)	(16-20)
La gestión participativa	(5-11)	(12-18)	(19-25)
La gestión política	(4-9)	(10-15)	(16-20)

## Validez

La validez se determinó por medio de la evaluación por juicio de expertos, quienes son especialistas en el tema para su calificación respectiva, los cuales son estimados con criterios de claridad, pertinencia y precisión de cada una de las preguntas que fueron propuestos. De esta manera se obtuvo la efectividad o validez del instrumento.

## Confiabilidad

"El coeficiente fue creado por Cronbach en 1951 como un número para estimar la confiabilidad de una prueba o grupo encontrado en múltiples escalas" (Santo 2017).

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

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

## Fiabilidad de la variable 01: Capacitación del servidor publico

De la Tabla N° 6 se percibe el resultado obtenido del alfa de Cronbach que es de 0.737, el cual nos muestra que existe fiabilidad del instrumento con relación a la encuesta capacitación del servidor público.

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.737	19

### **Fiabilidad de la variable 02: Gestión municipal**

De la Tabla N° 7 se percibe el resultado obtenido del alfa de Cronbach con un que es 0.754, lo que nos muestra que la fiabilidad del instrumento es buena con relación a la encuesta gestión municipal.

Tabla N° 7: Fiabilidad de gestión municipal

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.754	17

### **3.5 Procedimiento**

Son aquellos que siguen una secuencia ordenada y eficiente, para así obtener un mejor resultado en las funciones que realiza una organización. (Vergara & Eugenia, 2017)

Para proceder con el estudio se empleó la encuesta, el cual incluye el rango de medición de Likert con los enunciados de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, para la fiabilidad de los instrumentos del estudio se utilizó el sistema SPSS26 por consiguiente las respuestas obtenidas de encuestas realizadas a empleados públicos de municipalidad, se tuvo que analizar mediante gráficos estadísticos los cuales se interpretan más adelante.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Es aquella visión técnica amplia que se utiliza para organizar las informaciones obtenidos lo cual nos orienta para la aplicación en una investigación. (Hernandez, 2012)

Para recoger datos de la investigación se empleó instrumento que es el cuestionario, para analizar los resultados se utilizó el SPSS 26 expresados en gráficos y tablas, luego se comprueban las hipótesis si existe o no la

correlación entre variables. Los cuales fueron analizados de a siguiente manera:

- Para determinar la fiabilidad de instrumentos se procedió a utilizar el coeficiente alfa de Cronbach.
  - Para determinar la prueba de normalidad de los datos se utilizó Shapiro-Wilk
- Análisis descriptivo: Las respuestas de los encuestados se ordenan por nivel y rango utilizando tablas de frecuencia, que también están representadas por figuras de barras.
- El análisis inferencial se realiza utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis que fueron formuladas.

El método de decisión para probar la hipótesis es:

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechazara la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### **3.7 Aspectos éticos**

El aspecto ético es aquello que define lo que es bueno y malo de los seres humanos. (Prado, 2016)

Para ser coherente con las figuras éticos considerados en mucho de los trabajos de investigación, se planeó trabajar con la aprobación de cada componente de la muestra. Del mismo modo, completaron el cuestionario de forma anónima, y las pruebas realizadas fueron descartadas después de recopilar los datos necesarios para el análisis. Por otro lado, seguimos el estándar de referencia APA para cada autor citado dentro del documento. Así mismo, se respetó las normas de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

En la siguiente tabla N°8 y figura N°1, se muestra los niveles de capacitación del servidor público los cuales fueron observados por los servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 35% de los servidores observan que los niveles de capacitación del servidor público se realizan en nivel “bajo”, así como el 35% indica que la capacitación se realiza en un rango “regular” y 30% indica un rango “alto”. En consecuencia, a los resultados los niveles de capacitación de los servidores públicos tienden a ser de “bajo” a “regular”.

Tabla N° 8: Niveles de capacitación del servidor público de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	35.00
Regular	14	35.00
Alto	12	30.00
Total	40	100.00

Figura N° 1: Nivel de capacitación del servidor público en la municipalidad distrital de Acos Vinchos

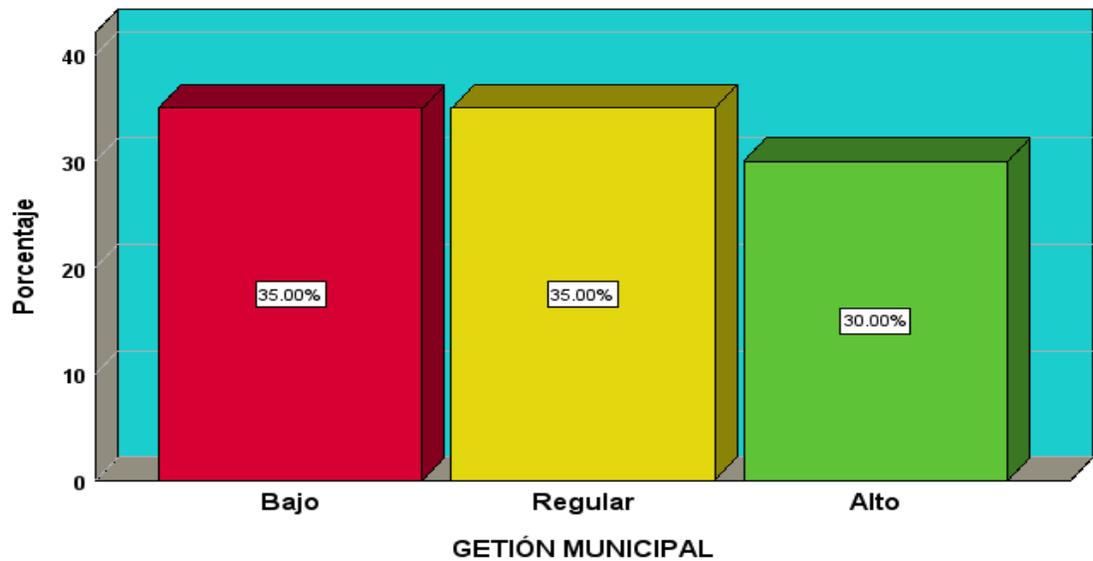


En la tabla N°9 y figura N°2, se muestra los niveles de gestión municipal observados por servidores públicos de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia el 35% de servidores perciben que la gestión municipal es realizada en nivel “bajo”, así como el 35% indica la gestión municipal es de nivel “regular” y el 30% que es de nivel “alto”. En consecuencia, a los resultados los niveles de gestión municipal tienden a ser de “bajo” a “regular”.

Tabla N° 9: Niveles de gestión municipal de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	35.00
Regular	14	35.00
Alto	12	30.00
Total	40	100.00

Figura N° 2: Niveles de gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos



En la tabla N°10 y en la figura N°3, se muestra los niveles de disposiciones de regulación los cuales fueron observados por servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 42.5% de los servidores observan que el nivel de disposiciones de regulación se realiza en un nivel “bajo”, así como el 27.5% indica que las disposiciones de regulación son de grado “regular” y el 30% indica un grado “alto”. En consecuencia, los resultados del nivel disposiciones de regulación tiende a ser “bajo”.

Tabla N° 10: Niveles de disposiciones de regulación percibidos por los servidores de la municipalidad de Acos Vinchos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	42.5
Regular	11	27.5
Alto	12	30.0
Total	40	100.0

Figura N° 3: Niveles de disposiciones de regulación en el distrito Acos Vinchos



En la tabla N°11 y figura N°04, se muestra los niveles de atención a las necesidades observada por los mismos servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 37.5% de los servidores observan que el nivel de atención a las necesidades se realiza en un nivel “bajo”, así como el 32.5% indica que la atención a las necesidades es nivel “regular” y 30% indica que es de nivel “alto”. En consecuencia, a los resultados el nivel de atención a las necesidades tiende a ser “bajo”.

Tabla N° 11: Niveles de atención a las necesidades percibido por los servidores públicos de municipalidad Distrital de Acos Vinchos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37.5
Regular	13	32.5
Alto	12	30.0
Total	40	100.0

Figura N° 4: Niveles de atención a las necesidades percibido por los servidores públicos en el distrito Acos Vinchos

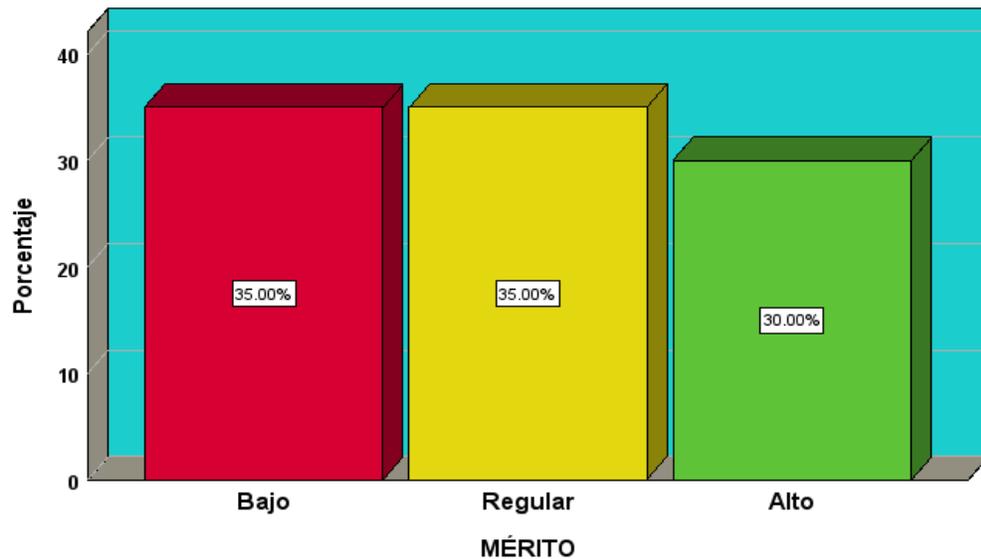


En la tabla N°12 y en la figura 5, se muestra los niveles de mérito los cuales fueron observados por los mismos servidores públicos de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 35% de los servidores observan que el mérito se cumple en un nivel “bajo”, así como el 35% indica que es de nivel “regular” y el 30% indica que se cumple en nivel “alto”. En consecuencia, a estos resultados el nivel de mérito tiende a ser de “bajo” a “regular”.

Tabla N° 12: Niveles de mérito en la municipalidad distrital de Acos Vinchos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	35.0
Regular	14	35.0
Alto	12	30.0
Total	40	100.0

Figura N° 5: Niveles de mérito observado por los servidores públicos del distrito de Acos Vinchos.



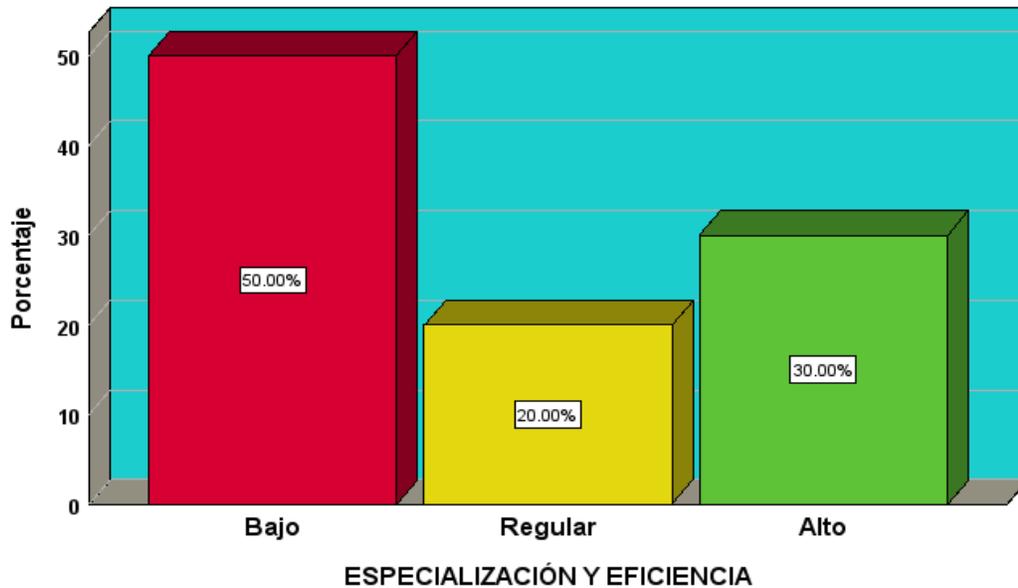
En la tabla N°13 y en la figura N°6, se muestra la apreciación de los servidores públicos con relación al nivel de especialización y eficiencia de los trabajadores de la de la entidad municipal de Acos Vinchos. Se aprecia que el 50% de los servidores observan que el nivel de la especialización y eficiencia se realizan en un nivel “bajo”, así como el 20% indica que dicho nivel es “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. En consecuencia, a estos resultados en nivel de especialización y eficiencia de los servidores públicos tiende a ser “bajo”.

Tabla N° 13: Niveles de especialización y eficiencia en los trabajadores públicos de la entidad municipal Avos Vinchos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	50.00
Regular	8	20.00

Alto	12	30.00
Total	40	100.00

Figura N° 6: Nivel de especialización y eficiencia apreciado por los trabajadores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos.



## 4.2. Comprobación de hipótesis

### Prueba de normalidad de los datos

Antes de comenzar a confirmar hipótesis, es necesario examinar cuidadosamente los datos que surgieron después de las mediciones y el equipo de medición. Se trata de seleccionar pruebas estadísticas que permitan la validación descrita anteriormente.

En la tabla N° 14 se observa la muestra de investigación, el cual no supera 50 sujetos, por lo tanto, se decidió realizar la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, las distribuciones de datos en las medidas y variables muestran valores de S-W con valores de P menores a 0,05, lo que indica que estas distribuciones no son normales.

Tabla N° 14: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación del servidor público	.797	40	<.001
Gestión municipal	.797	40	<.001
Disposiciones de regulación	.772	40	<.001
Atención a las necesidades	.790	40	<.001
Mérito	.797	40	<.001
Especialización y eficiencia	.734	40	<.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Luego la verificación de la hipótesis se realiza empleando la estadística no paramétrica, en este caso el coeficiente Rho de Spearman.

### Comprobación de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la capacitación del Servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

H<sub>A</sub>: Existe relación entre la capacitación del Servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

La tabla N°15 muestra una correlación positiva alta con el resultado ( $\rho=0,774$ ), entre la capacitación del servidor público y gestión municipal. Por tanto, se dispone a denegar la hipótesis nula; en otras palabras, existe relación entre la capacitación del Servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Tabla N° 15: Correlación de Spearman entre capacitación del servidor público y gestión municipal.

			CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	GETIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Capacitación del servidor público	Coeficiente	1.000	.774**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Gestión municipal	Coeficiente	.774**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

### Comprobación de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

H<sub>A</sub>: Existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

La tabla N°16 señala la correlación positiva alta con el resultado ( $\rho=0.618$ ); al igual que significativa ( $p<0,05$ ), de las disposiciones de regulación y gestión municipal. Por tanto, se dispone a denegar hipótesis nula; por tanto, existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Tabla N° 16: Correlación de Spearman entre disposiciones de regulación y gestión municipal.

			DISPOSICIONES DE REGULACIÓN	GETIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Disposiciones de regulación	Coeficiente de correlación	1.000	.618**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	.618**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

### Comprobación de la hipótesis específica N°2

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.
- H<sub>A</sub>: Existe relación entre atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

La tabla N°17 señala la correlación positiva alta con el resultado ( $\rho=0,727$ ); al igual que significativa ( $p<0,05$ ), entre atención a las necesidades y gestión municipal. Por tanto, se dispone a denegar hipótesis nula; por tanto, existe relación entre atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Tabla N° 17: Correlación de Spearman entre atención a las necesidades y gestión municipal

			ATENCIÓN A LAS NECESIDADES	GETIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Atención a las necesidades	Coeficiente de correlación	1.000	.727**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	.727**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

### Comprobación de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre mérito y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

H<sub>A</sub>: Existe relación entre mérito y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

La tabla N°18 señala una correlación positiva alta con el resultado (rho= 0,649); al igual que significativa (p<0,05), entre el mérito y gestión municipal. Por lo tanto, se dispone a denegar la hipótesis nula; de modo que, existe la relación entre mérito y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Tabla N° 18: Correlación de Spearman entre mérito y gestión municipal.

			MÉRITO	GETIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Merito	Coeficiente de correlación	1.000	.649**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	.649**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

#### Comprobación de la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la especialización- eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

H<sub>A</sub>: Existe relación entre la especialización- eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

La tabla N°19 señala la correlación positiva moderada con el resultado ( $\rho = 0,463$ ); al igual que significativa ( $p < 0,05$ ), entre la especialización- eficiencia y gestión municipal. Por tanto, se dispone a denegar la hipótesis nula; en otras palabras, existe relación entre la especialización- eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023.

Tabla N° 19: Correlación de Spearman entre especialización-eficiencia y gestión municipal.

			ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA	GETIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Especialización y eficiencia	Coeficiente de correlación	1.000	.463**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	40	40
	Gestión municipal	Coeficiente de correlación	.463**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	40	40

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

## V. DISCUSIÓN

En la siguiente se harán comparaciones de los resultados logrados con los antecedentes de nuestro estudio.

Trinidad, Guzman, y Martinez (2022), en la investigación titulada “La Capacitación y la Rotación del Personal como Factor de Impacto en la Armonización Contable” llegó a la conclusión que la categoría Capacitación es la que más influencia tiene en la postura del servidor público, debido a que después de recibir la capacitación el servidor público tiene una actitud positiva que juega un papel importante para aplicar lo aprendido a sus actividades relacionadas como el alcance de sus objetivos. Ello coincide con el resultado obtenido de la investigación la cual se puede evidenciar en la tabla N°8 y figura N°1, donde muestra los niveles de capacitación del servidor público los cuales fueron observados por los mismos servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 35% de los servidores observan que los niveles de capacitación del servidor público se realizan en un nivel “bajo”, así como el 35% indica que la capacitación se realiza en un nivel “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Por consiguiente, los resultados de los niveles de capacitación de los servidores públicos tienden a ser de “bajo” a “regular”; Por lo tanto, coincide con la conclusión del autor en mención, que la capacitación del servidor público influye de manera positiva en la actitud de los trabajadores, para su buen desempeño en la institución, finalmente es determinante la formación de la administración pública es el crecimiento de las competencias profesionales, técnicas y morales de los empleados del sector público. La formación ayuda a perfeccionar la condición de servicios que ofrecen a toda la ciudadanía y es un método elemental para lograr los objetivos organizacionales mediante el personal capacitado. La formación debe estimular el buen desempeño y desarrollo de los empleados y ser parte importante en el crecimiento de líneas de carrera que combinen las necesidades de la organización con las distintas formas y expectativas profesionales de los empleados. (Obando, 2020)

Herrera, Abramonte y Bayona (2022) en su estudio titulada “Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020”, quienes concluyeron que la capacitación incide de manera significativa en la variable desempeño laboral, alcanzando capacidades necesarias para el cumplimiento de metas institucionales, todo ello en conformidad con el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena la capacitación. El resultado obtenido de la presente investigación se puede observar en la tabla N°8 y figura N°1, se muestra los rangos de capacitación del servidor público los cuales fueron observados por servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 35% de los servidores observan que los niveles de capacitación del servidor público se realizan en un nivel “bajo”, así como el 35% indica que la capacitación se realiza en un rango “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Los resultados de los niveles capacitación de los servidores públicos tiende a ser de “bajo” a “regular”; Por tanto, coincide con la conclusión del artículo citado, que la capacitación del servidor público es determinante para mejorar capacidades y habilidades del funcionario, así cumplir con las metas institucionales, por consiguiente, la formación de la administración pública es el crecimiento de las competencias profesionales, técnicas y morales de los empleados del sector público. La formación ayuda a perfeccionar la condición de servicios que ofrecen a toda población y es un método elemental para lograr los objetivos organizacionales mediante el personal capacitado. La formación debe estimular el buen desempeño y desarrollo de los empleados y ser parte importante en el crecimiento de líneas de carrera que combinen las necesidades de la organización con los distintas formas y expectativas profesionales de los empleados. (Decreto Legislativo N° 1025, 2008)

Tarazona (2019) en su estudio titulada “Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos” llegó a la conclusión que Las investigaciones muestran que los programas de desarrollo de habilidades de la fuerza laboral tienen un efecto positivo en la calidad de gestión en la asistencia de servicios públicos a nivel regional y municipal. En la presente investigación según la tabla N°10 y en la figura N°3, se muestra los niveles de disposiciones de

regulación los cuales fueron observados por servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 42.5% de los servidores observan que el nivel de disposiciones de regulación se realiza en un nivel “bajo”, así como el 27.5% indica que las disposiciones de regulación son de nivel “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Los resultados del nivel de disposiciones de regulación tienden a ser “bajo”; existiendo coincidencias al respecto, finalmente es relevante que las disposiciones de regulación están destinados a cooperar con las instituciones públicas a alcanzar sus metas organizacionales y perfeccionar la calidad de servicios públicos al servicio de la población. (Gobierno de Mexico, 2018)

Tamayo (2018) en el artículo titulado “La formación y capacitación de los funcionarios y directivos de la Administración Pública”. Concluyó que la capacitación y formación de los funcionarios públicos es primordial para el crecimiento económico y la visión social, teniendo en cuenta las regulaciones de la entidad, el papel de la ética, la integridad, la sensibilidad social en el apoyo al servicio público del siglo XXI. En la presente investigación según la tabla N°10 y en la figura N°3, se muestra los niveles de disposiciones de regulación los cuales fueron observados por servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 42.5% de los servidores observan que el nivel de disposiciones de regulación se realiza en un nivel “bajo”, así como el 27.5% indica que las disposiciones de regulación es de nivel “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Los resultados del nivel de disposiciones de regulación tienden a ser “bajo”; existiendo coincidencias con el artículo citado, donde es relevante que las disposiciones de regulación están destinadas a cooperar a las instituciones públicas para alcanzar sus metas organizacionales y perfeccionar la calidad de los servicios públicos al servicio de la población. (Gobierno de Mexico, 2018)

Soza y Herrera (2022), en su investigación titulado “El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia del Perú” llegaron a la conclusión luego de realizar el proyecto de capacitación a un grupo de prueba de 30 servidores, se pudo concluir que el clima laboral de los servidores antes mencionados ha mejorado, pasando de

moderado a favorable. . También se puede inferir que la capacitación realizada acorde a sus necesidades es necesaria y tiene un impacto positivo en los empleados del establecimiento. También se pudo colegir que las capacitaciones acorde a sus necesidades, son imprescindibles los cuales tienen impactos positivos en los trabajadores de las Instituciones. Así mismo, Chavez, Cardenas y Huaria (2022) en el artículo titulado “Un Estudio Sobre la Gestión de la Capacitación y del Rendimiento de los Funcionarios en un Gobierno Regional Peruano” llegaron a la conclusión donde gestión de capacitación se relaciona positiva y significativa con gestión eficaz de trabajo de servidores y empleados de la gobernación regional de Huancavelica en el año 2019, es así que se determinó que los trabajadores y funcionarias de la gobernación regional de Huancavelica en 2019 bien entrenados (capacitados), sostendrán un desempeño conveniente de acuerdo a las necesidades del usuario, en este caso la persona administrada. En la presente investigación según la tabla N°11 y figura N°04, se muestra los niveles de atención a las necesidades observada por servidores de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 37.5% de los servidores observan que el nivel de atención a las necesidades se realiza en un nivel “bajo”, así como el 32.5% indica que la atención a las necesidades es de un rango “regular” y el 30% señala que el rango es “alto”. Por consiguiente, los resultados del nivel de atención a las necesidades tienden a ser “bajo”; es así existen coincidencias con las conclusiones de los autores en mención. Debido que la atención a las necesidades se toma en cuenta las necesidades debidas a la modernización y descentralización de la nación y la necesidad de conocimiento y desarrollo profesional de quienes sirven a la nación. (Lopez C. A., 2022)

Lopez, Ochoa, Gomez, y Lopez (2020) en el artículo titulado “Nivel de Profesionalización del Servicio Público en el Gobierno Municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí” llegando a la conclusión que a base de los efectos de la investigación el estudio brinda evidencia que el principal problema radica en la elección de personal, la carencia de control para la contratación del personal, en la consignación de cargos directivos sin la existencia de estructuras de

profesionalidad; La persona que decide sobre promociones, adquisición de talentos, cursos, seminarios de capacitación o alteracion en la administracion gubernamental es el representante de la institución. Así mismo, Herrera, Abramonte y Bayona (2022). En su investigacion titulado “Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020” quienes llegaron a la conclusion, la capacitación incide de manera significativa en la variable Desempeño Laboral, alcanzando capacidades necesarias para el cumplimiento de metas institucionales, todo ello en conformidad con el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena la capacitacion. Los resultados de la presente investigacion según la tabla N°12 y en la figura 5, se muestra los niveles de mérito los cuales fueron observados por servidores públicos de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 35% de los servidores observan que el mérito se cumple en un rango “bajo”, así como el 35% indica que es de nivel “regular” y el 30% indica que se cumple en un nivel “alto”. Por consiguiente. Los resultados del nivel de mérito tienden a ser de “bajo” a “regular”; por lo tanto existe coincidencias con los artículos citados, por ello es importante que La meritocracia a menudo se incorporan a las aspiraciones igualitarias de quienes creen que los individuos se miden para alcanzar posiciones en la sociedad por sus talentos y no por otros requisitos. (Puyol, 2007). Veliz y Llanos (2021) en su estudio titulado “La Capacitación, Activo Para Alcanzar El Desarrollo Organizacional y del Capital Humano en las Instituciones Públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador” llegaron a la conclusion que la gran mayoría de empleadores que fueron entrevistados consideraron que el método de capacitación es tan importante como una instrumento para el crecimiento personal y organizacional como irrelevante, ya que es un método que permite la distribución, integración y modernizacion de los conocimientos de los trabajadores. Activo intangible incalculable de la administración. También concuerdan qu se debe pagar para la realizacion del proyecto de capacitaciones, sin embargo, debe de efectuarse necesariamente la verificacion de los procesos para que los funcionarios sean los beneficiarios, de acuerdo a sus requerimientos, perfiles y competencias. En la presente investigacion según la tabla N°13 y en la figura N°6, se muestra la apreciación de los servidores públicos con relación al nivel de especialización y

eficiencia de los funcionarios de la municipalidad distrital de Acos Vinchos. Se aprecia que el 50% de los servidores observan que el nivel de la especialización y eficiencia se realizan en un nivel “bajo”, así como el 20% indica que dicho nivel es “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Por consiguiente, los resultados del nivel de especialización y eficiencia de los servidores públicos tienden a ser “bajo”; por lo tanto, existe similitud con la conclusión del artículo citado. Por ende, es primordial que la Especialización y Eficiencia favorecen el desarrollo de mercados competitivos y una excelente formación del sector público, sobre esta base de las competencias conformado por universidades, institutos de investigación y otros centros de investigación profesional y técnica de renombre. (Vicente C. J., 2014).

Salazar, Ganga, Uribe, y Muñoz (2020) en su estudio titulado “Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios” llegaron a la conclusión En cuanto a la escases de la capacitación del personal de la unidad, se pudo inferir que la principal razón por la que el personal se orienta a capacitarse es mejorar, perfeccionar y progresar en el desempeño laboral, el desarrollo profesional, de carrera y personal. Esto se sustenta en la capacitación que reciben por parte del gobierno de la ciudad, lo que demuestra que si la capacitación es de buena calidad los trabajadores tienen un buen desempeño en sus puestos de trabajo cumpliendo con los requerimientos del puesto. En la presente investigación según la tabla N°13 y en la figura N°6, se muestra la apreciación de los servidores públicos con relación al nivel de especialización y eficiencia de los trabajadores de la entidad municipal del distrito de Acos Vinchos. Se aprecia que el 50% de los servidores observan que el nivel de la especialización y eficiencia se realizan en un nivel “bajo”, así como el 20% indica que dicho nivel es “regular” y el 30% indica un nivel “alto”. Por consiguiente, los resultados del nivel de especialización y eficiencia de los servidores públicos tienden a ser “bajo”; Por ende, existe coincidencia con las conclusiones del autor en mención. Es decir, la Especialización y Eficiencia favorecen el desarrollo de mercados competitivos y una excelente formación del sector público, sobre esta base de las competencias conformado por universidades, institutos de investigación y otros centros de investigación profesional y técnica de renombre. (Vicente C. J., 2014)

## VI. CONCLUSIÓN

1. Se logro determinar que existe relación entre la capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, puesto que la correlación de Spearman fue  $Rho=0.774$  el cual refiere correlación positiva alta entre ambas variables, el dato estadístico de significancia  $Sig=<.001$  es menor al 5% del nivel de significación, en consideración que el 35% de los servidores públicos encuestados mencionan que el nivel de capacitación es de “bajo” a “regular” (Tabla N° 8).
2. se determinó que existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, en consideración a que la correlación de Spearman fue  $Rho=0.618$ , la relación es positiva alta entre ambas variables, el dato estadístico de significancia  $Sig=<.001$  es menor al 5% del nivel de significación, en consideración a que el 42.5% de los servidores públicos encuestados mencionan que el nivel de disposiciones de regulación es “bajo” (Tabla N° 10). Las capacitaciones se gestionan en consideración a lo que establece el marco normativo del Estado y en su desarrollo fortalecen las competencias del servidor público concretándose en la calidad del servicio brindado por la gestión de la entidad municipal.
3. Se ha determinado que existe relación entre la atención a las necesidades y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, puesto que la correlación de Spearman fue  $Rho=0.727$ , la relación es positiva alta entre ambas variables, el dato estadístico de significancia  $Sig=<.001$  es menor al 5% del nivel de significación, en consideración a que el 37.5% de los servidores públicos encuestados mencionan que la atención a las necesidades es “bajo” (Tabla N° 11). El conocimiento del marco normativo para efectos de evaluación del “buen desempeño” se sostiene en el perfil profesional y funcional, lo que permite el establecimiento o implementación efectiva de las estructuras organizacionales.

4. Se logró determinar que existe relación entre el mérito y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, puesto que la correlación de Spearman fue  $Rho=0.649$ , la relación es positiva alta entre ambas variables, el dato estadístico de significancia  $Sig=<.001$  es menor al 5% del nivel de significación, en consideración a que el 35% de los servidores públicos encuestados mencionan que el mérito es de “bajo” a “regular” (Tabla N° 12). La selección de los servidores públicos cumpliendo los principios de meritocracia y capacidad conlleva al cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
  
5. Se logró determinar que existe relación entre la especialización - eficiencia y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023, en consideración a que la correlación de Spearman fue  $Rho=0.463$ , la relación es positiva moderada entre ambas variables, el dato estadístico de significancia  $Sig=<.003$  es menor al 5% del nivel de significación, en consideración a que el 50% de los servidores públicos encuestados mencionan que la especialización y eficiencia es “bajo” (Tabla N° 13). La evaluación de acuerdo a su competencia y perfil profesional al momento de seleccionar trabajadores conduce al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la alta gerencia que:

1. Gestione capacitaciones en coherencia de contenidos útiles para las funciones que realiza el servidor público, la necesidad de desarrollar o mejorar los procedimientos de la gestión edil; sin embargo, debo precisar que estas capacitaciones deben darse en horarios adecuados y quienes representen tener conocimiento del quehacer o tareas que se desarrollan en cada área, ello daría resultados confiables y efectivos para la satisfacción del usuario.
2. Promueva capacitaciones oportunas e ideales en cumplimiento del marco normativo de la Ley servir, aprobando el plan de capacitaciones en el momento oportuno y que estas sean de acuerdo con el perfil profesional, para cumplimiento de objetivos institucionales y superación profesional.
3. Seleccione al servidor público valorando los principios de meritocracia y capacidad de la persona que se designe para ocupar el puesto de trabajo de acuerdo con sus habilidades técnicas, la elección del personal sea de manera transparente por parte de la comisión evaluadora, para otorgar sostenibilidad bajo un enfoque de beneficio social en favor de la población y desarrollo del distrito.

Se recomienda a Sesión de Consejo:

4. Tomen decisiones operativas en función a las necesidades prioritarias de la población, conociendo la disponibilidad presupuestaria y respetando la priorización de cierre de brechas considerados en el presupuesto participativo, para mantener y garantizar la estabilidad económica a través de equilibrio entre ingresos y egresos.
5. Fiscalicen y verifiquen cumplimiento de las normas legales y el uso de recursos públicos de manera frecuente y oportuno, formando comisiones investigadoras, precisando sus atribuciones y dotando de recursos a fin de ejercerlas, para que su labor de control sea eficaz y oportuna en las acciones y decisiones que toma la autoridad edil.

6. Mejoren canales de comunicación con la población, contando con personal idóneo que articule entre la entidad y vecindario, así mismo garantizando el acceso transparente a la información, para mejorar su participación de los líderes vecinales en la toma de decisiones en bienestar de la ciudadanía.
  
7. Mejoren las relaciones entre el Alcalde y Regidores, creando un espacio de confianza y acceso transparente a la información solicitada por ellos, para dar solución idóneo y oportuno a los diferentes conflictos sociales que se generan en el transcurso de la gestión.

## REFERENCIAS

(s.f.).

Arias, F. G. (2006). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 6a EDICIÓN*. Venezuela: EDITORIAL EPISTEMA ISBN: 980-07-8529-9. Obtenido de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedelInvestigacin6ta.Edicin%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedelInvestigacin6ta.Edicin%20(1).pdf)

Armas, V. G. (2016). La Gestión Municipal. *Semanario Universidad*. Obtenido de <https://semanariouniversidad.com/opinion/la-gestion-municipal/>

Arraiza, E. (2016). Manual de gestion municipal.

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas. *Servirperu-Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679193/Gesti%C3%B3n%20del%20Proceso%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20en%20las%20Entidades%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica.pdf>

Bauce, G. J., Cordova, M. A., & Avila, A. V. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 2018; 49(2). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>

Cardona, A. Y., & "et.al.". (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. Colombia. Obtenido de <https://www.cecar.edu.co/documentos/editorial/e-book/enfoques-teorias-y-perspectivas-del-administracion-de-empresas-y-sus-programas-academicos.pdf>

Chavez, D., Cardenas, R., & Huaria, M. (2022). Estudio Sobre la Gestion de la Capacitacion y del Rendimiento de los Funcionarios en un Gobierno Regional Peruano. *Revista Oeconomicus UNH*. Obtenido de <https://revistas.unh.edu.pe/index.php/rio/article/view/196/305>

Cortez, S., & a., L. (2017). Tecnicas y metodos cualitativos para la investigacion cientifica.

Cota, L. J., & Rivera, M. J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva. *Ciencia y Técnica Administrativa - CyTA*. Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>

- Criales, T. F. (2019). *La Gestion Municipal*. Bolivia. Obtenido de <https://cebem.org/wp-content/uploads/2019/12/LIBRO-GESTION-MUNICIPAL-UMSA-mail.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1025. (2008). *Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01025.pdf>
- Drapkin, B. A. (2019). Sobre la Capacitacion de Los Funcionarios Publicos. *Revista de Ciencia Politica*. Obtenido de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RP/article/view/54690/57794>
- Editorial Etecé. (2022). Técnicas de investigación. *Editorial Etecé*. Obtenido de <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/#:~:text=Las%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,una%20metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n%20determinada.>
- Escudero, S. C., & Cortez, S. L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. *Ediciones UTMACH*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). La capacitación laboral. *The dialogue*. Obtenido de <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>
- Garcia, S. M., & Garcia, M. M. (2012). *Los Metodos de Investigacion*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>
- Gobierno de Mexico. (2018). ¿Sabes que es la regulacion?
- Gonzales, M., & Constancio. (2004). La investigacion basica. *Investigacion en ciencias filosoficas: Bioquimica, Biologia molecular y fisiologia. Cuestiones previas*.
- Hernandez, M. Z. (2012). *Metodos de analisis de datos*.
- Herrera, A. L., Abramonte, S. E., & Bayona, C. M. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020. *FIPCAEC*. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/537/949>

- Hidalgo, C. M., Romero, Z. M., & Pazmiño, C. V. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539011/html/>
- Instituto de formación legislativa. (2021). Gestión Legislativa y políticas públicas municipales.
- Krynynchna, i., & Gurkovskii, V. (2020). LA COMPETENCIA PROFESIONAL COMO FACTOR DE EFICIENCIA DE LA ACTIVIDAD DE UN SERVIDOR PÚBLICO. *Revista de Derecho y Administración P*. Obtenido de <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2020-1-30-38>.
- Lopez, & et.al. (2021). La gestión Municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú.
- Lopez, C. A. (2022). Concepto 215111 de departamento administrativo de la función pública.
- Lopez, M., Ochoa, H., Gomez, D., & Lopez, H. (2020). La Profesionalización del Servicio Público en el Gobierno Municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí. *Tlatemoani*. Obtenido de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-NivelDeProfesionalizacionDelServicioPublicoEnElGov-7451965%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-NivelDeProfesionalizacionDelServicioPublicoEnElGov-7451965%20(4).pdf)
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo -Punto Cero*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n).
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Resolución Directoral N° 078-2022-EF/43.01*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/resolucion-directoral/28824-resolucion-directoral-n-078-2022-ef-43-01/file>
- Muntané, R. J. (2010). Introducción a Investigación Básica. *Revisiones Temáticas*. Obtenido de <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Muñoz, G. A. (2016). La detección de necesidades de capacitación frente al ejercicio presupuestal: retos y oportunidades. *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 8 - 11 nov. 2016*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BA485BBF4DC0D96B0525815200702421/\\$FILE/munozalf.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BA485BBF4DC0D96B0525815200702421/$FILE/munozalf.pdf)
- Ñaupas, & et.al. (2018). Metodología de la investigación.

- Obando, C. M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Pacori, C. j. (2023). ¿Que es la gestion publica municipal? *Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/que-es-gestion-publica-municipal/>
- Prado, C. G. (2016). La moral y la ética.
- REMURPE. (2006). Manual de gestion moderna de municipalidades rurales.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigacion.
- Saenz, P. R., & Diaz, M. N. (2022). LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO. *Corporacion Universitaria Minuto de Dios*. Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/legislacion-laboral/la-capacitacion/35184835>
- Salazar, B. C., Ganga, C. F., Uribe, N. P., & Muñoz, J. Y. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central. *:ResearchGate*. Obtenido de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/NecesidadesdecapacitacinenunamunicipalidaddelazonacentraldeChile\\_2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/NecesidadesdecapacitacinenunamunicipalidaddelazonacentraldeChile_2020%20(1).pdf)
- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública-SISMAP. (2016). Manual de Gestión Municipal. 10. Obtenido de <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Soza, J., & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*. Obtenido de <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/28/86>
- Tapia, A. J., Avendaño, C., Coacalla, C. C., Calla, C. Y., Espinoza, J., & Vera, M. P. (2022). *Gestion Municipal y Desarrollo Local*.
- Tarazona, T. H. (2019). Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos. *Gaceta Científica*. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/691/561>
- Tomayo, P. N. (2018). La Formacion y Capacitacion de los Funcionarios y Directivos de la Administracion Publica. *Dossier Administracion Publica*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n287/0253-9276-uh-287-161.pdf>
- Trinidad, M., Guzman, C., & Martinez, G. (2022). La Capacitacion y la Rotacion del Personal Como Factor de Impacto en la Armonizacion Contable. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*. Obtenido de <https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuuq/article/view/1040/1396#info>

- Velasco, S. E. (2006). La capacitación de altos funcionarios públicos en el Reino Unido y Polonia Tensiones y equilibrios. *Gestión y Política Pública*,. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/133/13315203.pdf>
- Veliz, H. K., & Llanos, E. M. (2021). La Capacitacion, Activo para Alcanzar el Desarrollo Organizacional y del Capital Humano en las Instituciones Publicas:Coordinacion Zonal 5-Salud-Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Obtenido de file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/542-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1574-1-10-20211006.pdf
- Vergara, V., & Eugenia, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organizacion.
- Vicente, A., & Chavez, E. (2019). Competencias Laborales para La Gestion Publica y Productividad de las Unidades Organicas deun Municipio Provincial. *Veritas et Scientia*. Obtenido de file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/137-Texto%20del%20art%C3%ADculo-511-3-10-20201203.pdf
- Vicente, C. J. (2014). Especializacion y eficiencia.
- Vicente, H. A., & Chávez, G. E. (2019). Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de un Municipio Provincial. *Veritas et Scientia*. Obtenido de file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/137-Texto%20del%20art%C3%ADculo-511-3-10-20201203.pdf

Anexo 1. Operacionalización de las variables

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

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Municipal	La gestión municipal es la institución que se encuentra en el primer escalón del área administrativo que cuya prioridad es orientar y encaminar el presupuesto en forma eficiente, así prestar servicios públicos y promover la gestación de obras en beneficio a la población (Molina 2016).	la gestión municipal se evalúa distinguiendo las dimensiones de gestión ejecutiva, gestión legislativa, gestión participativa y gestión política en consideración de los atributos de medición mediante un cuestionario en la escala de likert	La gestión ejecutiva	Toma de decisiones operativas	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
				Toma de decisiones técnicas	
				Toma de decisiones financieras	
			La gestión legislativa	Procedimientos legales	
				Técnicas Legislativas	
				Fiscalización en el uso de recursos públicos	
				Atención a las demandas sectoriales	
			La gestión participativa	Participación de todos los actores de control	
				Acciones de colaboración	
				Acciones de coordinación	
				Compromiso para logro de objetivos	
				Aprovechamiento de canales de comunicación	
			La gestión política	Atención a los conflictos	
				Relaciones pacificas	
Desempeño político					
				Actitud de gobierno	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
¿Cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?	Determinar Cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Existe relación entre La capacitación del servidor público y gestión municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Capacitación del Servidor público	Disposiciones de regulación	Alcance de objetivos	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
					Mejora de calidad de servicio	
				Atención a las necesidades	Necesidades de conocimiento	
					Necesidades de superación	
				Merito	Capacidad	
					Responsabilidad	
					Imparcialidad	
					Equidad	
				Especialización y Eficiencia	Competencias Profesionales	

					Calidad de formación	
--	--	--	--	--	----------------------	--

Pregunta específicas	Objetivo específicos	Hipótesis específicos	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
¿Cómo se relacionan las disposiciones de regulación y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?	Determinar Cómo se relacionan las disposiciones de regulación y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Existe relación entre las disposiciones de regulación y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Gestión Municipal	La gestión ejecutiva	Toma de decisiones operativas	Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
					Toma de decisiones técnicas	
					Toma de decisiones financieras	
¿Cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?	Determinar Cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Existe relación entre atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023		La gestión legislativa	Procedimientos legales	
					Técnicas Legislativas	
					Fiscalización en el uso de recursos públicos	

	Ayacucho 2023			Atención a las demandas sectoriales
¿Cómo se relaciona el mérito y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023?	Determinar Cómo se relaciona el mérito y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Existe relación entre mérito y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023	La gestión participativa	Participación de todos los actores de control
				Acciones de colaboración
¿Cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos,	Determinar Cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de	Existe relación entre la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos,	La gestión política	Atención a los conflictos
				Relaciones pacíficas
				Desempeño político

Ayacucho 2023?	Acos Vinchos, Ayacucho 2023	Ayacucho 2023			Actitud de gobierno	
-------------------	-----------------------------------	------------------	--	--	---------------------	--

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Ha continuación se presentan algunas preguntas sobre “Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023”.

No hay respuestas CORRECTAS o INCORRECTAS, sino la expresión de tus acciones y/o opiniones.

Marque con una (X) la respuesta que cree Ud. Por conveniente.

**Todos los datos son de carácter anónimo y confidencial.**

**GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA Y POR EL TIEMPO DEDICADO**

#### **VARIABLE1: CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO**

N°	DESCRIPCION	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
<b>DISPOSICIONES DE REGULACIÓN</b>						
1	Los objetivos planteados para la capacitación son alcanzados, porque se cumplen con las disposiciones de tiempo y necesidades del área.	22	15	1	0	2
2	La capacitación de funcionarios públicos se gestiona en respeto a las disposiciones de la gerencia para lograr el alcance de objetivos.	18	9	8	3	2
3	La calidad de servicio brindado goza de la satisfacción del usuario, porque contamos con personal altamente capacitado.	23	6	5	3	3
4	La capacitación se realiza de manera oportuna en diferentes áreas para mejorar la calidad de servicio hacia la atención del público.	20	9	8	3	0
5	La capacitación se regula en función a las necesidades de diferentes áreas para mejorar la calidad de servicio en atención al público.	15	5	14	6	0
<b>ATENCIÓN A LAS NECESIDADES</b>						
6	La necesidad de adquirir conocimientos nuevos ante la implementación de ROF ha promovido quienes jefaturan desarrollen capacitaciones en el marco normativo de la ley servir.	21	11	4	4	0
7	Cuando se genera procedimientos nuevos, las jefaturas gestionan capacitaciones oportunas e ideales.	20	8	7	3	2
8	La alta gerencia motiva a los servidores públicos en la necesidad de superación, promoviendo la capacitación de acuerdo con el perfil profesional.	18	13	3	6	0

9	Las jefaturas de las diferentes áreas incentivan a los servidores públicos a cumplir con sus objetivos de superación profesional asistiendo a las capacitaciones	18	8	8	4	2
<b>MERITO</b>						
10	El personal que labora está altamente capacitado y cumplen con el principio de mérito y capacidad.	16	7	8	4	5
11	La capacitación se realiza en temas de los principios éticos para el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.	20	11	2	4	3
12	Los servidores públicos cumplen con la responsabilidad de sus funciones de acuerdo con la capacitación.	20	9	3	3	5
13	Los servidores públicos cumplen con el principio de imparcialidad actuando sin ninguna clase de discriminación entre los administrados.	20	7	6	5	2
14	La alta gerencia cumple con el principio de imparcialidad al momento de seleccionar a sus funcionarios para asistir a un curso de capacitación.	17	10	6	3	4
15	El principio de equidad se emplea en el momento de seleccionar un personal para puestos de trabajo.	13	14	3	3	7
<b>ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA</b>						
16	Los puestos de trabajo son ocupados por profesionales de acuerdo con su competencia profesional.	21	11	1	4	3
17	La municipalidad evalúa la competencia profesional al momento de tomar decisiones cruciales.	23	6	1	8	2
18	La municipalidad evalúa la calidad de formación que pueda tener un profesional que ocupa un puesto de trabajo.	20	9	4	5	2
19	Al momento de seleccionar trabajadores se verifica el curriculum para ver la calidad de formación profesional que tuvieron.	19	10	5	1	5

**VARIABLE2: GESTIÓN MUNICIPAL**

<b>LA GESTIÓN EJECUTIVA</b>						
		(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
20	La toma de decisiones operativas es en función a los objetivos de la entidad a corto plazo.	23	6	3	5	3
21	La toma de decisiones operativas por parte de los gestores recibe el aporte de quienes desarrollan las actividades de menor rango.	23	12	1	1	3
22	La gerencia toma decisiones técnicas minimizando riesgos y buscando la eficiencia	21	9	2	3	5

	en los procesos que resulten de esas decisiones.					
23	Se toman decisiones financieras por efecto del conocimiento al respecto del presupuesto.	21	7	5	1	6
<b>LA GESTIÓN LEGISLATIVA</b>						
24	Los procedimientos legales de la gestión permiten que la entidad disminuya los niveles de sanciones.	21	7	3	6	3
25	El consejo de regidores conoce técnicas legislativas que permiten desarrollar procedimientos orientados hacia la mejora del servicio.	26	6	1	5	2
26	La fiscalización en el uso de recursos públicos es la tarea legislativa que los regidores cumplen con disciplina.	16	6	7	5	6
27	La municipalidad se preocupa por atender a las demandas sectoriales en el corto plazo.	21	8	3	5	3
<b>LA GESTIÓN PARTICIPATIVA</b>						
28	Todas las jefaturas involucradas en control de procedimiento desarrollan una gestión exitosa.	16	5	10	6	3
29	La municipalidad gestiona con el vecindario en la conformación de juntas vecinales y garantizar así su colaboración.	18	4	10	4	4
30	La municipalidad cuenta con personal identificado, encargado de la constante coordinación con los líderes vecinales para poder atender sus necesidades.	19	6	3	7	5
31	Los objetivos planteados para la mejora de la calidad de vida de los vecinos es un compromiso con seguimiento por parte de los regidores.	18	7	5	3	7
32	Los canales de comunicación que utiliza la municipalidad son accesibles a la población local.	20	7	8	3	2
<b>LA GESTIÓN POLÍTICA</b>						
33	La municipalidad tiene capacidad de preservar la atención a los conflictos que se desarrollan en el transcurso de la gestión.	17	9	10	1	3
34	La gestión municipal es aceptada por el vecindario pues en su actuar las relaciones entre alcaldía y regidores son pacíficas y proactivas.	17	9	3	7	4
35	El desempeño político de los regidores permite que la gestión municipal sea satisfactoria para la población.	22	9	3	5	1

36	Ante una incidencia o problemática del vecindario la gestión municipal evidencia actitud ideario del gobierno: actúa sin postergación del tiempo.	22	12	1	4	1
----	---	----	----	---	---	---

Anexo 4. Consentimiento por la institución



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE ACOS VINCHOS**  
**HUAMANGA - AYACUCHO**

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Acos Vinchos, 24 de abril de 2023

Señores

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo – Campus Callao.

A través del presente, Oscar Sulca Coronel, identificado (a) con DNI N° 41945077 representante Legal de la Municipalidad Distrital de Acos Vinchos con el cargo de Alcalde, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

MEQUIAS CONTRERAS QUISPE

Está autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra Municipalidad a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: "Capacitación del Servidor Público y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023".

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra Municipalidad dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE  
ACOS VINCHOS  
Oscar Sulca Coronel  
ALCALDE

C.c.  
Archivo

Plaza Principal S/N – Acos Vinchos – Huamanga – Ayacucho  
986303461 – muniacosvinchos@gmail.com

## Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez : Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Dr. Carlos Ruben Palacios Huaraca</i>		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (x)	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	
	Educativa ( )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	<i>7 años</i>		
Institución donde labora:	<i>UCV</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Mequias Contreras Quispe
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Programa académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
Significación:	Variable 1: Capacitación del Servidor público (19 preguntas) y Variable 2: Gestión Municipal (17 Preguntas) escala es de Likert



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- Disposiciones de regulación
- Atención a las necesidades
- Merito
- Especialización y Eficiencia

• **Primera dimensión: DISPOSICIONES DE REGULACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan las disposiciones de regulación y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALCANCE DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA CAPACITACIÓN SON ALCANZADOS, PORQUE SE CUMPLEN CON LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO Y NECESIDADES DEL ÁREA.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SE GESTIONA EN RESPETO A LAS DISPOSICIONES DE LA GERENCIA PARA LOGRAR EL ALCANCE DE OBJETIVOS.	4	4	4	
MEJORA DE CALIDAD DE SERVICIO	LA CALIDAD DE SERVICIO BRINDADO GOZA DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, POR QUE CONTAMOS CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA DE MANERA OPORTUNA EN DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO HACIA LA ATENCIÓN DEL PÚBLICO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REGULA EN FUNCIÓN A LAS NECESIDADES DE DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: ATENCIÓN A LAS NECESIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NECESIDADES DE CONOCIMIENTO	LA NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NUEVOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ROF HA PROMOVIDO QUIENES JEFATURAN DESARROLLEN CAPACITACIONES EN EL MARCO NORMATIVO DE LA LEY SERVIR.	✓	✓	✓	
	CUANDO SE GENERA PROCEDIMIENTOS NUEVOS, LAS JEFATURAS GESTIONAN CAPACITACIONES OPORTUNAS E IDEALES.	✓	✓	✓	
NECESIDADES DE SUPERACIÓN	LA ALTA GERENCIA MOTIVA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA NECESIDAD DE SUPERACIÓN, PROMOVIENDO LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON EL PERFIL PROFESIONAL.	✓	✓	✓	
	LAS JEFATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS INCENTIVAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL ASISTIENDO A LAS CAPACITACIONES.	✓	✓	✓	

• Tercera dimensión: MERITO

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el mérito y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD	EL PERSONAL QUE LABORA ESTÁ ALTAMENTE CAPACITADO Y CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE MERITO Y CAPACIDAD.	✓	✓	✓	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA EN TEMAS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y RESPONSABILIDADES.	✓	✓	✓	
RESPONSABILIDAD	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON LA RESPONSABILIDAD DE SUS FUNCIONES DE ACUERDO CON LA CAPACITACIÓN.	✓	✓	✓	
	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD ACTUANDO SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS ADMINISTRADOS.	✓	✓	✓	
IMPARCIALIDAD	LA ALTA GERENCIA CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A SUS FUNCIONARIOS PARA ASISTIR A UN CURSO DE CAPACITACIÓN.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EQUIDAD	EL PRINCIPIO DE EQUIDAD SE EMPLEA EN EL MOMENTO DE SELECCIONAR UN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO.	✓	✓	✓	✓
---------	---	---	---	---	---

• Cuarta dimensión: ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPETENCIAS PROFESIONALES	LOS PUESTOS DE TRABAJO SON OCUPADOS POR PROFESIONALES DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA PROFESIONAL.	✓	✓	✓	
	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL MOMENTO DE TOMAR DECISIONES CRUCIALES.	✓	✓	✓	
CALIDAD DE FORMACIÓN	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA CALIDAD DE FORMACIÓN QUE PUEDE TENER UN PROFESIONAL QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO.	✓	✓	✓	
	AL MOMENTO DE SELECCIONAR TRABAJADORES SE VERIFICA EL CURRÍCULUM PARA VER LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE TUVIERON.	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- La gestión ejecutiva
- La gestión legislativa
- La gestión participativa
- La gestión política

**Primera dimensión: LA GESTIÓN EJECUTIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS ES EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA ENTIDAD A CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	
	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS POR PARTE DE LOS GESTORES RECIBE EL APOORTE DE QUIENES DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE MENOR RANGO.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES TÉCNICAS	LA GERENCIA TOMA DECISIONES TÉCNICAS MINIMIZANDO RIESGOS Y BUSCANDO LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS QUE RESULTEN DE ESAS DECISIONES.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	SE TOMAN DECISIONES FINANCIERAS POR EFECTO DEL CONOCIMIENTO AL RESPECTO DEL PRESUPUESTO.	✓	✓	✓	

**Segunda dimensión: LA GESTIÓN LEGISLATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTOS LEGALES TÉCNICAS LEGISLATIVAS	LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES DE LA GESTIÓN PERMITEN QUE LA ENTIDAD DISMINUYA LOS NIVELES DE SANCIONES.	✓	✓	✓	
	EL CONSEJO DE REGIDORES CONOCE TÉCNICAS LEGISLATIVAS QUE PERMITEN DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS ORIENTADOS HACIA LA MEJORA DEL SERVICIO.	✓	✓	✓	
FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS	LA FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS ES LA TAREA LEGISLATIVA QUE LOS REGIDORES CUMPLEN CON DISCIPLINA.	✓	✓	✓	
ATENCIÓN A LAS DEMANDAS SECTORIALES	LA MUNICIPALIDAD SE PREOCUPA POR ATENDER A LAS DEMANDAS SECTORIALES EN EL CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tercera dimensión: LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ACTORES DE CONTROL	TODAS LAS JEFATURAS INVOLUCRADAS EN CONTROL DE PROCEDIMIENTO DESARROLLAN UNA GESTIÓN EXITOSA.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COLABORACIÓN	LA MUNICIPALIDAD GESTIONA CON EL VECINDARIO EN LA CONFORMACIÓN DE JUNTAS VECINALES Y GARANTIZAR ASÍ SU COLABORACIÓN.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COORDINACIÓN	LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON PERSONAL IDENTIFICADO, ENCARGADO DE LA CONSTANTE COORDINACIÓN CON LOS LÍDERES VECINALES PARA PODER ATENDER SUS NECESIDADES.	✓	✓	✓	
COMPROMISO PARA LOGRO DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS VECINOS ES UN COMPROMISO CON SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS REGIDORES.	✓	✓	✓	
APROVECHAMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN	LOS CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA LA MUNICIPALIDAD SON ACCESIBLES A LA POBLACIÓN LOCAL.	✓	✓	✓	

Cuarta dimensión: LA GESTIÓN POLÍTICA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS	LA MUNICIPALIDAD TIENE CAPACIDAD DE PRESERVAR LA ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANScurso DE LA GESTIÓN.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RELACIONES PACÍFICAS	LA GESTIÓN MUNICIPAL ES ACEPTADA POR EL VECINDARIO PUES EN SU ACTUAR LAS RELACIONES ENTRE ALCALDIA Y REGIDORES SON PACÍFICAS Y PROACTIVAS.	✓	✓	✓	✓
DESEMPEÑO POLÍTICO	EL DESEMPEÑO POLÍTICO DE LOS REGIDORES PERMITE QUE LA GESTIÓN MUNICIPAL SEA SATISFACTORIA PARA LA POBLACIÓN.	✓	✓	✓	✓
ACTITUD DE GOBIERNO	ANTE UNA INCIDENCIA O PROBLEMÁTICA DEL VECINDARIO LA GESTIÓN MUNICIPAL EVIDENCIA ACTITUD IDEARIO DEL GOBIERNO: ACTÚA SIN POSTERGACIÓN DEL TIEMPO.	✓	✓	✓	✓

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 09125176

Pd.: el presente formato debe tomarse en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, Mumbas Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lyra (1986) (citados en MacGibbon et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Hyrtás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lirkkonen, 1995, citados en Hyrtás et al. (2003). Ver: <https://www.repositorio.cebs2017/cebs2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

INVESTIGA  
UCV



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez : Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Germán Samuel Nizama
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (✓)
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (✓)
Áreas de experiencia profesional:	EP. Contabilidad
Institución donde labora:	UCV - FICV Callao
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Mequias Contreras Quispe
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Programa académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
Significación:	Variable 1: Capacitación del Servidor público (19 preguntas) y Variable 2: Gestión Municipal (17 Preguntas) escala es de Likert

**Dimensiones del instrumento:**

- Disposiciones de regulación
- Atención a las necesidades
- Merito
- Especialización y Eficiencia

• **Primera dimensión: DISPOSICIONES DE REGULACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan las disposiciones de regulación y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALCANCE DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA CAPACITACIÓN SON ALCANZADOS, PORQUE SE CUMPLEN CON LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO Y NECESIDADES DEL ÁREA.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SE GESTIONA EN RESPETO A LAS DISPOSICIONES DE LA GERENCIA PARA LOGRAR EL ALCANCE DE OBJETIVOS.	4	4	4	
MEJORA DE CALIDAD DE SERVICIO	LA CALIDAD DE SERVICIO BRINDADO GOZA DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, POR QUE CONTAMOS CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA DE MANERA OPORTUNA EN DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO HACIA LA ATENCIÓN DEL PÚBLICO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REGULA EN FUNCIÓN A LAS NECESIDADES DE DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: ATENCIÓN A LAS NECESIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NECESIDADES DE CONOCIMIENTO	LA NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NUEVOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ROF HA PROMOVIDO QUIENES JEFATURAN DESARROLLEN CAPACITACIONES EN EL MARCO NORMATIVO DE LA LEY SERVIR.	✓	✓	✓	
	CUANDO SE GENERA PROCEDIMIENTOS NUEVOS, LAS JEFATURAS GESTIONAN CAPACITACIONES OPORTUNAS E IDEALES.	✓	✓	✓	
NECESIDADES DE SUPERACIÓN	LA ALTA GERENCIA MOTIVA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA NECESIDAD DE SUPERACIÓN, PROMOVENDO LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON EL PERFIL PROFESIONAL.	✓	✓	✓	
	LAS JEFATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS INCENTIVAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL ASISTIENDO A LAS CAPACITACIONES.	✓	✓	✓	

• Tercera dimensión: MERITO

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el mérito y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD	EL PERSONAL QUE LABORA ESTÁ ALTAMENTE CAPACITADO Y CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE MÉRITO Y CAPACIDAD.	✓	✓	✓	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA EN TEMAS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y RESPONSABILIDADES.	✓	✓	✓	
RESPONSABILIDAD	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON LA RESPONSABILIDAD DE SUS FUNCIONES DE ACUERDO CON LA CAPACITACIÓN.	✓	✓	✓	
	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD ACTUANDO SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS ADMINISTRADOS.	✓	✓	✓	
IMPARCIALIDAD	LA ALTA GERENCIA CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A SUS FUNCIONARIOS PARA ASISTIR A UN CURSO DE CAPACITACIÓN.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EQUIDAD	EL PRINCIPIO DE EQUIDAD SE EMPLEA EN EL MOMENTO DE SELECCIONAR UN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO.	U	U	U	U
---------	---	---	---	---	---

• Cuarta dimensión: ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPETENCIAS PROFESIONALES	LOS PUESTOS DE TRABAJO SON OCUPADOS POR PROFESIONALES DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA PROFESIONAL.	U	U	U	
	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL MOMENTO DE TOMAR DECISIONES CRUCIALES.	U	U	U	
CALIDAD DE FORMACIÓN	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA CALIDAD DE FORMACIÓN QUE PUEDE TENER UN PROFESIONAL QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO.	U	U	U	
	AL MOMENTO DE SELECCIONAR TRABAJADORES SE VERIFICA EL CURRÍCULUM PARA VER LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE TUVIERON.	U	U	U	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- La gestión ejecutiva
- La gestión legislativa
- La gestión participativa
- La gestión política

**Primera dimensión: LA GESTIÓN EJECUTIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS ES EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA ENTIDAD A CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	
	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS POR PARTE DE LOS GESTORES RECIBE EL APORTE DE QUIENES DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE MENOR RANGO.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES TÉCNICAS	LA GERENCIA TOMA DECISIONES TÉCNICAS MINIMIZANDO RIESGOS Y BUSCANDO LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS QUE RESULTEN DE ESAS DECISIONES.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	SE TOMAN DECISIONES FINANCIERAS POR EFECTO DEL CONOCIMIENTO AL RESPECTO DEL PRESUPUESTO.	✓	✓	✓	

**Segunda dimensión: LA GESTIÓN LEGISLATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTOS LEGALES TÉCNICAS LEGISLATIVAS	LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES DE LA GESTIÓN PERMITEN QUE LA ENTIDAD DISMINUYA LOS NIVELES DE SANCIONES.	✓	✓	✓	
	EL CONSEJO DE REGIDORES CONOCE TÉCNICAS LEGISLATIVAS QUE PERMITEN DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS ORIENTADOS HACIA LA MEJORA DEL SERVICIO.	✓	✓	✓	
FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS	LA FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS ES LA TAREA LEGISLATIVA QUE LOS REGIDORES CUMPLEN CON DISCIPLINA.	✓	✓	✓	
ATENCIÓN A LAS DEMANDAS SECTORIALES	LA MUNICIPALIDAD SE PREOCUPA POR ATENDER A LAS DEMANDAS SECTORIALES EN EL CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	



INVESTIGA  
UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tercera dimensión: LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ACTORES DE CONTROL	TODAS LAS JEFATURAS INVOLUCRADAS EN CONTROL DE PROCEDIMIENTO DESARROLLAN UNA GESTIÓN EXITOSA.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COLABORACIÓN	LA MUNICIPALIDAD GESTIONA CON EL VECINDARIO EN LA CONFORMACIÓN DE JUNTAS VECINALES Y GARANTIZAR ASÍ SU COLABORACIÓN.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COORDINACIÓN	LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON PERSONAL IDENTIFICADO, ENCARGADO DE LA CONSTANTE COORDINACIÓN CON LOS LÍDERES VECINALES PARA PODER ATENDER SUS NECESIDADES.	✓	✓	✓	
COMPROMISO PARA LOGRO DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS VECINOS ES UN COMPROMISO CON SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS REGIDORES.	✓	✓	✓	
APROVECHAMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN	LOS CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA LA MUNICIPALIDAD SON ACCESIBLES A LA POBLACIÓN LOCAL.	✓	✓	✓	

Cuarta dimensión: LA GESTIÓN POLÍTICA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS	LA MUNICIPALIDAD TIENE CAPACIDAD DE PRESERVAR LA ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANSCURSO DE LA GESTIÓN.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RELACIONES PACÍFICAS	LA GESTIÓN MUNICIPAL ES ACEPTADA POR EL VECINDARIO PUES EN SU ACTUAR LAS RELACIONES ENTRE ALCALDÍA Y REGIDORES SON PACÍFICAS Y PROACTIVAS.	4	4	4	4
DESEMPEÑO POLÍTICO	EL DESEMPEÑO POLÍTICO DE LOS REGIDORES PERMITE QUE LA GESTIÓN MUNICIPAL SEA SATISFACTORIA PARA LA POBLACIÓN.	4	4	4	4
ACTITUD DE GOBIERNO	ANTE UNA INCIDENCIA O PROBLEMÁTICA DEL VECINDARIO LA GESTIÓN MUNICIPAL EVIDENCIA ACTITUD IDEARIO DEL GOBIERNO: ACTÚA SIN POSTERGACIÓN DEL TIEMPO.	4	4	4	4

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DMI 09664598.

Pd., el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de juicios que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Jynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrtis et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem, éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liikkonen, 1995, citados en Hyrtis et al. (2003). Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/2/3.pdf> entre otra bibliografía.





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez : Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	S)

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Mequias Contreras Quispe
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Programa académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
Significación:	Variable 1: Capacitación del Servidor público (19 preguntas) y Variable 2: Gestión Municipal (17 Preguntas) escala es de Likert





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- Disposiciones de regulación
- Atención a las necesidades
- Merito
- Especialización y Eficiencia

• **Primera dimensión: DISPOSICIONES DE REGULACIÓN**

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relacionan las disposiciones de regulación y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALCANCE DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA CAPACITACIÓN SON ALCANZADOS, PORQUE SE CUMPLEN CON LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO Y NECESIDADES DEL ÁREA.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SE GESTIONA EN RESPETO A LAS DISPOSICIONES DE LA GERENCIA PARA LOGRAR EL ALCANCE DE OBJETIVOS.	4	4	4	
MEJORA DE CALIDAD DE SERVICIO	LA CALIDAD DE SERVICIO BRINDADO GOZA DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, POR QUE CONTAMOS CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA DE MANERA OPORTUNA EN DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO HACIA LA ATENCIÓN DEL PÚBLICO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REGULA EN FUNCIÓN A LAS NECESIDADES DE DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: ATENCIÓN A LAS NECESIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NECESIDADES DE CONOCIMIENTO	LA NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NUEVOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ROF HA PROMOVIDO QUIENES JEFATURAN DESARROLLEN CAPACITACIONES EN EL MARCO NORMATIVO DE LA LEY SERVIR.	4	4	4	
	CUANDO SE GENERA PROCEDIMIENTOS NUEVOS, LAS JEFATURAS GESTIONAN CAPACITACIONES OPORTUNAS E IDEALES.	4	4	4	
NECESIDADES DE SUPERACIÓN	LA ALTA GERENCIA MOTIVA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA NECESIDAD DE SUPERACIÓN, PROMOVIENDO LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON EL PERFIL PROFESIONAL.	4	4	4	
	LAS JEFATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS INCENTIVAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL ASISTIENDO A LAS CAPACITACIONES.	4	4	4	

• Tercera dimensión: MERITO

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el mérito y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD	EL PERSONAL QUE LABORA ESTÁ ALTAMENTE CAPACITADO Y CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE MERITO Y CAPACIDAD.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA EN TEMAS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y RESPONSABILIDADES.	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON LA RESPONSABILIDAD DE SUS FUNCIONES DE ACUERDO CON LA CAPACITACIÓN.	4	4	4	
	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD ACTUANDO SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS ADMINISTRADOS.	4	4	4	
IMPARCIALIDAD	LA ALTA GERENCIA CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A SUS FUNCIONARIOS PARA ASISTIR A UN CURSO DE CAPACITACIÓN.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EQUIDAD	EL PRINCIPIO DE EQUIDAD SE EMPLEA EN EL MOMENTO DE SELECCIONAR UN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO.	4	4	4	4
---------	---	---	---	---	---

• Cuarta dimensión: ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPETENCIAS PROFESIONALES	LOS PUESTOS DE TRABAJO SON OCUPADOS POR PROFESIONALES DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA PROFESIONAL.	4	4	4	
	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL MOMENTO DE TOMAR DECISIONES CRUCIALES.	4	4	4	
CALIDAD DE FORMACIÓN	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA CALIDAD DE FORMACIÓN QUE PUEDE TENER UN PROFESIONAL QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO.	4	4	4	
	AL MOMENTO DE SELECCIONAR TRABAJADORES SE VERIFICA EL CURRÍCULUM PARA VER LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE TUVIERON.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- La gestión ejecutiva
- La gestión legislativa
- La gestión participativa
- La gestión política

**Primera dimensión: LA GESTIÓN EJECUTIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS ES EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA ENTIDAD A CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	
	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS POR PARTE DE LOS GESTORES RECIBE EL APORTE DE QUIENES DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE MENOR RANGO.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES TÉCNICAS	LA GERENCIA TOMA DECISIONES TÉCNICAS MINIMIZANDO RIESGOS Y BUSCANDO LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS QUE RESULTEN DE ESAS DECISIONES.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	SE TOMAN DECISIONES FINANCIERAS POR EFECTO DEL CONOCIMIENTO AL RESPECTO DEL PRESUPUESTO.	✓	✓	✓	

**Segunda dimensión: LA GESTIÓN LEGISLATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTOS LEGALES	LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES DE LA GESTIÓN PERMITEN QUE LA ENTIDAD DISMINUYA LOS NIVELES DE SANCIONES.	✓	✓	✓	
TÉCNICAS LEGISLATIVAS	EL CONSEJO DE REGIDORES CONOCE TÉCNICAS LEGISLATIVAS QUE PERMITEN DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS ORIENTADOS HACIA LA MEJORA DEL SERVICIO.	✓	✓	✓	
FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS	LA FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS ES LA TAREA LEGISLATIVA QUE LOS REGIDORES CUMPLEN CON DISCIPLINA.	✓	✓	✓	
ATENCIÓN A LAS DEMANDAS SECTORIALES	LA MUNICIPALIDAD SE PREOCUPA POR ATENDER A LAS DEMANDAS SECTORIALES EN EL CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tercera dimensión: LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ACTORES DE CONTROL	TODAS LAS JEFATURAS INVOLUCRADAS EN CONTROL DE PROCEDIMIENTO DESARROLLAN UNA GESTIÓN EXITOSA.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COLABORACIÓN	LA MUNICIPALIDAD GESTIONA CON EL VECINDARIO EN LA CONFORMACIÓN DE JUNTAS VECINALES Y GARANTIZAR ASÍ SU COLABORACIÓN.	✓	✓	✓	
ACCIONES DE COORDINACIÓN	LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON PERSONAL IDENTIFICADO, ENCARGADO DE LA CONSTANTE COORDINACIÓN CON LOS LÍDERES VECINALES PARA PODER ATENDER SUS NECESIDADES.	✓	✓	✓	
COMPROMISO PARA LOGRO DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS VECINOS ES UN COMPROMISO CON SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS REGIDORES.	✓	✓	✓	
APROVECHAMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN	LOS CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA LA MUNICIPALIDAD SON ACCESIBLES A LA POBLACIÓN LOCAL.	✓	✓	✓	

Cuarta dimensión: LA GESTIÓN POLÍTICA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS	LA MUNICIPALIDAD TIENE CAPACIDAD DE PRESERVAR LA ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANSCURSO DE LA GESTIÓN.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RELACIONES PACÍFICAS	LA GESTIÓN MUNICIPAL ES ACEPTADA POR EL VECINDARIO PUES EN SU ACTUAR LAS RELACIONES ENTRE ALCALDIA Y REGIDORES SON PACÍFICAS Y PROACTIVAS.	*	*	*	*
DESEMPEÑO POLÍTICO	EL DESEMPEÑO POLÍTICO DE LOS REGIDORES PERMITE QUE LA GESTIÓN MUNICIPAL SEA SATISFACTORIA PARA LA POBLACIÓN.	*	*	*	*
ACTITUD DE GOBIERNO	ANTE UNA INCIDENCIA O PROBLEMÁTICA DEL VECINDARIO LA GESTIÓN MUNICIPAL EVIDENCIA ACTITUD IDEARIO DEL GOBIERNO: ACTÚA SIN POSTERGACIÓN DEL TIEMPO.	*	*	*	*

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI 30618182

Pd., el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) citados en McGarland et al. (2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hrókás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voatlainen & Lindkonen, 1995, citados en Hrókás et al. (2003)). Ver: <https://www.revistaspaucaos.com/cijed/2017/23.pdf> entre otra bibliografía.





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez : Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD DAVILA LAGUNA
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Producción
Institución donde labora:	UCV - Callao
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Mequias Contreras Quispe
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Programa académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
Significación:	Variable 1: Capacitación del Servidor público (19 preguntas) y Variable 2: Gestión Municipal (17 Preguntas) escala es de Likert





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- Disposiciones de regulación
- Atención a las necesidades
- Merito
- Especialización y Eficiencia

• **Primera dimensión: DISPOSICIONES DE REGULACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan las disposiciones de regulación y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALCANCE DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA CAPACITACIÓN SON ALCANZADOS, PORQUE SE CUMPLEN CON LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO Y NECESIDADES DEL ÁREA.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SE GESTIONA EN RESPETO A LAS DISPOSICIONES DE LA GERENCIA PARA LOGRAR EL ALCANCE DE OBJETIVOS.	4	4	4	
MEJORA DE CALIDAD DE SERVICIO	LA CALIDAD DE SERVICIO BRINDADO GOZA DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, POR QUE CONTAMOS CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA DE MANERA OPORTUNA EN DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO HACIA LA ATENCIÓN DEL PÚBLICO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REGULA EN FUNCIÓN A LAS NECESIDADES DE DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: ATENCIÓN A LAS NECESIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NECESIDADES DE CONOCIMIENTO	LA NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NUEVOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ROF HA PROMOVIDO QUIENES JEFATURAN DESARROLLEN CAPACITACIONES EN EL MARCO NORMATIVO DE LA LEY SERVIR.	4	4	4	
	CUANDO SE GENERA PROCEDIMIENTOS NUEVOS, LAS JEFATURAS GESTIONAN CAPACITACIONES OPORTUNAS E IDEALES.	4	4	4	
NECESIDADES DE SUPERACIÓN	LA ALTA GERENCIA MOTIVA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA NECESIDAD DE SUPERACIÓN, PROMOVIENDO LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON EL PERFIL PROFESIONAL.	4	4	4	
	LAS JEFATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS INCENTIVAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL ASISTIENDO A LAS CAPACITACIONES.	4	4	4	

• Tercera dimensión: MERITO

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el mérito y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD	EL PERSONAL QUE LABORA ESTÁ ALTAMENTE CAPACITADO Y CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE MERITO Y CAPACIDAD.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA EN TEMAS DE LOS PRINCIPIOS ETICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y RESPONSABILIDADES.	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON LA RESPONSABILIDAD DE SUS FUNCIONES DE ACUERDO CON LA CAPACITACIÓN.	4	4	4	
	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD ACTUANDO SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS ADMINISTRADOS.	4	4	4	
IMPARCIALIDAD	LA ALTA GERENCIA CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A SUS FUNCIONARIOS PARA ASISTIR A UN CURSO DE CAPACITACIÓN.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EQUIDAD	EL PRINCIPIO DE EQUIDAD SE EMPLEA EN EL MOMENTO DE SELECCIONAR UN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO.	4	4	4	4
---------	---	---	---	---	---

• Cuarta dimensión: ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPETENCIAS PROFESIONALES	LOS PUESTOS DE TRABAJO SON OCUPADOS POR PROFESIONALES DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA PROFESIONAL.	4	4	4	
	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL MOMENTO DE TOMAR DECISIONES CRUCIALES.	4	4	4	
CALIDAD DE FORMACIÓN	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA CALIDAD DE FORMACIÓN QUE PUEDE TENER UN PROFESIONAL QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO.	4	4	4	
	AL MOMENTO DE SELECCIONAR TRABAJADORES SE VERIFICA EL CURRÍCULUM PARA VER LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE TUVIERON.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:**

- La gestión ejecutiva
- La gestión legislativa
- La gestión participativa
- La gestión política

**Primera dimensión: LA GESTIÓN EJECUTIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS ES EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA ENTIDAD A CORTO PLAZO.	4	4	4	
	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS POR PARTE DE LOS GESTORES RECIBE EL APORTE DE QUIENES DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE MENOR RANGO.	4	4	4	
TOMA DE DECISIONES TÉCNICAS	LA GERENCIA TOMA DECISIONES TÉCNICAS MINIMIZANDO RIESGOS Y BUSCANDO LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS QUE RESULTEN DE ESAS DECISIONES.	4	4	4	
TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	SE TOMAN DECISIONES FINANCIERAS POR EFECTO DEL CONOCIMIENTO AL RESPECTO DEL PRESUPUESTO.	4	4	4	

**Segunda dimensión: LA GESTIÓN LEGISLATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTOS LEGALES TÉCNICAS LEGISLATIVAS	LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES DE LA GESTIÓN PERMITEN QUE LA ENTIDAD DISMINUYA LOS NIVELES DE SANCIONES.	4	4	4	
	EL CONSEJO DE REGIDORES CONOCE TÉCNICAS LEGISLATIVAS QUE PERMITEN DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS ORIENTADOS HACIA LA MEJORA DEL SERVICIO.	4	4	4	
USO DE RECURSOS PÚBLICOS	LA FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS ES LA TAREA LEGISLATIVA QUE LOS REGIDORES CUMPLEN CON DISCIPLINA.	4	4	4	
ATENCIÓN A LAS DEMANDAS SECTORIALES	LA MUNICIPALIDAD SE PREOCUPA POR ATENDER A LAS DEMANDAS SECTORIALES EN EL CORTO PLAZO.	4	4	4	

Tercera dimensión: LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ACTORES DE CONTROL	TODAS LAS JEFATURAS INVOLUCRADAS EN CONTROL DE PROCEDIMIENTO DESARROLLAN UNA GESTIÓN EXITOSA.	4	4	4	
ACCIONES DE COLABORACIÓN	LA MUNICIPALIDAD GESTIONA CON EL VECINDARIO EN LA CONFORMACIÓN DE JUNTAS VECINALES Y GARANTIZAR ASÍ SU COLABORACIÓN.	4	4	4	
ACCIONES DE COORDINACIÓN	LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON PERSONAL IDENTIFICADO, ENCARGADO DE LA CONSTANTE COORDINACIÓN CON LOS LÍDERES VECINALES PARA PODER ATENDER SUS NECESIDADES.	4	4	4	
COMPROMISO PARA LOGRO DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS VECINOS ES UN COMPROMISO CON SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS REGIDORES.	4	4	4	
APROVECHAMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN	LOS CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA LA MUNICIPALIDAD SON ACCESIBLES A LA POBLACIÓN LOCAL.	4	4	4	

Cuarta dimensión: LA GESTIÓN POLÍTICA

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS	LA MUNICIPALIDAD TIENE CAPACIDAD DE PRESERVAR LA ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANSCURSO DE LA GESTIÓN.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RELACIONES PACÍFICAS	LA GESTIÓN MUNICIPAL ES ACEPTADA POR EL VECINDARIO PUES EN SU ACTUAR LAS RELACIONES ENTRE ALCALDIA Y REGIDORES SON PACÍFICAS Y PROACTIVAS.	4	4	4
DESEMPEÑO POLÍTICO	EL DESEMPEÑO POLÍTICO DE LOS REGIDORES PERMITE QUE LA GESTIÓN MUNICIPAL SEA SATISFACTORIA PARA LA POBLACIÓN.	4	4	4
ACTITUD DE GOBIERNO	ANTE UNA INCIDENCIA O PROBLEMÁTICA DEL VECINDARIO LA GESTIÓN MUNICIPAL EVIDENCIA ACTITUD IDEARIO DEL GOBIERNO: ACTÚA SIN POSTERGACIÓN DEL TIEMPO.	4	4	4

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI/ 22423025

Pd.: el presente formato debe tomarse en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de especificidad y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lyon (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Hyvärinen et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem, éste puede ser incorporado al instrumento (Vuontisjärvi & Liikkonen, 1995, citados en Hyvärinen et al. (2003).  
Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/4448/2017/1/17-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez : Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ALEXANDER NASTIAS BENAVIDES ROMAN
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social (x) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DERECHO Y GESTION PUBLICA
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mequias Contreras Quispe
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
<b>Programa académico:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
<b>Significación:</b>	Variable 1: Capacitación del Servidor público (19 preguntas) y Variable 2: Gestión Municipal (17 Preguntas) escala es de Likert



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- Disposiciones de regulación
- Atención a las necesidades
- Merito
- Especialización y Eficiencia

• **Primera dimensión: DISPOSICIONES DE REGULACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan las disposiciones de regulación y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALCANCE DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA CAPACITACIÓN SON ALCANZADOS, PORQUE SE CUMPLEN CON LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO Y NECESIDADES DEL ÁREA.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SE GESTIONA EN RESPETO A LAS DISPOSICIONES DE LA GERENCIA PARA LOGRAR EL ALCANCE DE OBJETIVOS.	4	4	4	
MEJORA DE CALIDAD DE SERVICIO	LA CALIDAD DE SERVICIO BRINDADO GOZA DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, POR QUE CONTAMOS CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA DE MANERA OPORTUNA EN DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO HACIA LA ATENCIÓN DEL PÚBLICO.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REGULA EN FUNCIÓN A LAS NECESIDADES DE DIFERENTES ÁREAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: ATENCIÓN A LAS NECESIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la atención a las necesidades y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NECESIDADES DE CONOCIMIENTO	LA NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NUEVOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ROF HA PROMOVIDO QUIENES JEFATURAN DESARROLLEN CAPACITACIONES EN EL MARCO NORMATIVO DE LA LEY SERVIR.	4	4	4	
	CUANDO SE GENERA PROCEDIMIENTOS NUEVOS, LAS JEFATURAS GESTIONAN CAPACITACIONES OPORTUNAS E IDEALES.	4	4	4	
NECESIDADES DE SUPERACIÓN	LA ALTA GERENCIA MOTIVA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA NECESIDAD DE SUPERACIÓN, PROMOVIENDO LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON EL PERFIL PROFESIONAL.	4	4	4	
	LAS JEFATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS INCENTIVAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE SUPERACIÓN PROFESIONAL ASISTIENDO A LAS CAPACITACIONES.	4	4	4	

• Tercera dimensión: MERITO

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el mérito y Gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD	EL PERSONAL QUE LABORA ESTÁ ALTAMENTE CAPACITADO Y CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE MÉRITO Y CAPACIDAD.	4	4	4	
	LA CAPACITACIÓN SE REALIZA EN TEMAS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y RESPONSABILIDADES.	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON LA RESPONSABILIDAD DE SUS FUNCIONES DE ACUERDO CON LA CAPACITACIÓN.	4	4	4	
	LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLEN CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD ACTUANDO SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS ADMINISTRADOS.	4	4	4	
IMPARCIALIDAD	LA ALTA GERENCIA CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A SUS FUNCIONARIOS PARA ASISTIR A UN CURSO DE CAPACITACIÓN.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EQUIDAD	EL PRINCIPIO DE EQUIDAD SE EMPLEA EN EL MOMENTO DE SELECCIONAR UN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO.	4	4	4	4
---------	---	---	---	---	---

• Cuarta dimensión: **ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la especialización y eficiencia y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPETENCIAS PROFESIONALES	LOS PUESTOS DE TRABAJO SON OCUPADOS POR PROFESIONALES DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA PROFESIONAL. LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL MOMENTO DE TOMAR DECISIONES CRUCIALES.	4	4	4	
CALIDAD DE FORMACIÓN	LA MUNICIPALIDAD EVALÚA LA CALIDAD DE FORMACIÓN QUE PUEDE TENER UN PROFESIONAL QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO. AL MOMENTO DE SELECCIONAR TRABAJADORES SE VERIFICA EL CURRÍCULUM PARA VER LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE TUVIERON.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:**

- La gestión ejecutiva
- La gestión legislativa
- La gestión participativa
- La gestión política

**Primera dimensión: LA GESTIÓN EJECUTIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS ES EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA ENTIDAD A CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES TÉCNICAS	LA TOMA DE DECISIONES OPERATIVAS POR PARTE DE LOS GESTORES RECIBE EL APORTE DE QUIENES DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE MENOR RANGO. LA GERENCIA TOMA DECISIONES TÉCNICAS MINIMIZANDO RIESGOS Y BUSCANDO LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS QUE RESULTEN DE ESAS DECISIONES.	✓	✓	✓	
TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	SE TOMAN DECISIONES FINANCIERAS POR EFECTO DEL CONOCIMIENTO AL RESPECTO DEL PRESUPUESTO.	✓	✓	✓	

**Segunda dimensión: LA GESTIÓN LEGISLATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROCEDIMIENTOS LEGALES	LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES DE LA GESTIÓN PERMITEN QUE LA ENTIDAD DISMINUYA LOS NIVELES DE SANCIONES.	✓	✓	✓	
TÉCNICAS LEGISLATIVAS	EL CONSEJO DE REGIDORES CONOCE TÉCNICAS LEGISLATIVAS QUE PERMITEN DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS ORIENTADOS HACIA LA MEJORA DEL SERVICIO.	✓	✓	✓	
FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS	LA FISCALIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS PÚBLICOS ES LA TAREA LEGISLATIVA QUE LOS REGIDORES CUMPLEN CON DISCIPLINA.	✓	✓	✓	
ATENCIÓN A LAS DEMANDAS SECTORIALES	LA MUNICIPALIDAD SE PREOCUPA POR ATENDER A LAS DEMANDAS SECTORIALES EN EL CORTO PLAZO.	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tercera dimensión: LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ACTORES DE CONTROL	TODAS LAS JEFATURAS INVOLUCRADAS EN CONTROL DE PROCEDIMIENTO DESARROLLAN UNA GESTIÓN EXITOSA.	4	4	4	
ACCIONES DE COLABORACIÓN	LA MUNICIPALIDAD GESTIONA CON EL VECINDARIO EN LA CONFORMACIÓN DE JUNTAS VECINALES Y GARANTIZAR ASÍ SU COLABORACIÓN.	4	4	4	
ACCIONES DE COORDINACIÓN	LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON PERSONAL IDENTIFICADO, ENCARGADO DE LA CONSTANTE COORDINACIÓN CON LOS LIDERES VECINALES PARA PODER ATENDER SUS NECESIDADES.	4	4	4	
COMPROMISO PARA LOGRO DE OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS VECINOS ES UN COMPROMISO CON SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS REGIDORES.	4	4	4	
APROVECHAMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN	LOS CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZA LA MUNICIPALIDAD SON ACCESIBLES A LA POBLACIÓN LOCAL.	4	4	4	

Cuarta dimensión: LA GESTIÓN POLÍTICA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS	LA MUNICIPALIDAD TIENE CAPACIDAD DE PRESERVAR LA ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANCURSO DE LA GESTIÓN.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RELACIONES PACÍFICAS	LA GESTIÓN MUNICIPAL ES ACEPTADA POR EL VECINDARIO PUES EN SU ACTUAR LAS RELACIONES ENTRE ALCALDÍA Y REGIDORES SON PACÍFICAS Y PROACTIVAS.	✓	✓	✓	✓
DESEMPEÑO POLÍTICO	EL DESEMPEÑO POLÍTICO DE LOS REGIDORES PERMITE QUE LA GESTIÓN MUNICIPAL SEA SATISFACTORIA PARA LA POBLACIÓN.	✓	✓	✓	✓
ACTITUD DE GOBIERNO	ANTE UNA INCIDENCIA O PROBLEMÁTICA DEL VECINDARIO LA GESTIÓN MUNICIPAL EVIDENCIA ACTITUD IDEARIO DEL GOBIERNO: ACTÚA SIN POSTERGACIÓN DEL TIEMPO.	✓	✓	✓	✓

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI 07474418

Id.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) citados en McGarland et al. (2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrtás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Linkkunen, 1995, citados en Hyrtás et al. (2003). Ver: <https://www.repositorio.cebs.br/bitstream/handle/2017/23.pdf> entre otra bibliografía.

 INVESTIGA  
UCV

## Anexo 7. Matriz de datos

Encuestado N°	V1 Capacitación del Servidor público																		V2 Gestión Municipal																		
	D1 Disposiciones de regulación					D2 Atención a las necesidades				D3 Merito					D4 Especialización y Eficiencia				D5 La gestión ejecutiva				D6 La gestión legislativa			D7 La gestión participativa				D8 La gestión política							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	1	2	1	3	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	4	4	
2	1	1	5	1	2	3	1	4	1	3	1	1	3	1	3	2	4	1	2	1	5	1	2	1	1	2	4	3	1	1	3	2	3	5	2	2	
3	2	3	5	2	3	1	4	3	3	5	4	5	1	4	2	4	4	1	5	5	1	5	5	5	2	5	4	2	4	3	2	1	4	4	4		
4	1	2	1	3	1	1	1	2	5	2	1	1	5	2	4	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	4	1	2	2	2	2	1	1	
5	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	1
6	3	3	3	1	4	4	1	3	2	3	5	2	4	3	2	4	2	4	1	3	1	4	1	5	2	4	3	4	3	5	2	4	5	4	4	2	
7	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	4	5	2	1	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	
8	2	1	5	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	3	2	1	3	5	4	5	1	5	4	4	1	3	4	1	3	2	4	3	3	2	5	1	
9	1	3	1	1	3	2	1	4	3	1	4	4	3	1	5	1	4	2	1	4	5	2	5	4	4	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	2	
10	5	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	5	1	2	2	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	5	2	1	1		
11	5	4	1	1	4	3	4	1	4	5	3	2	2	1	4	3	5	4	5	1	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	3	2	3	2	
12	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	2	1	1	
13	2	4	3	1	4	4	1	2	3	3	4	5	4	3	4	2	1	2	1	1	2	3	5	4	4	2	2	3	5	4	2	4	3	4	2	1	
14	1	1	1	3	1	1	3	4	5	3	4	2	4	2	2	1	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	3	1	3	1	2	1	5	1	2	
15	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1		
16	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	
17	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	5	
18	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	
19	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	5	3	1	1	1	3	2	3	1	4	3	1	1	1	2	
5	1	1	1	2	4	2	1	1	3	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	4	1	2	1	4	1	5	1	1	2	1	1	4	1	1	
21	1	4	3	1	1	2	2	4	1	3	2	4	2	5	2	2	2	1	2	2	1	5	2	2	1	2	4	1	5	5	1	1	1	1	2	1	
22	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	4		
23	2	2	4	4	1	2	4	1	4	3	2	2	4	4	5	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	4	4	5	1	4	1	1		
24	2	1	2	1	4	1	5	1	4	1	5	4	1	2	5	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	5	1	3	3	5	5	3	1	1	2	2	
25	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	
26	2	2	1	2	3	1	3	1	2	4	1	2	1	1	5	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	4	5	4	2	1	
27	2	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1	2	
28	1	3	4	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	5	4	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	5	1	1	
29	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	4	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
30	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	5	5	3	3	4	1	1	
31	1	2	4	2	3	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
32	1	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	5	1	1	1	4	1	1	5	1	1	2	3	1	1	1	1	5	1	2	1	3	2	1	2	1	
33	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	
34	2	3	1	1	3	3	1	2	4	2	1	5	2	1	5	1	4	4	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	3	2		
35	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	
36	2	5	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	5	2	1	5	1	1	4	2	2	1	5	1	3	1	2	1	1	5	1	2	2	4	3	
37	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	
38	2	3	1	4	3	1	3	1	2	4	1	3	2	2	5	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	5	5	1	3	4	5	5	1	4	3	1	
39	1	1	2	2	2	1	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	2	
40	1	1	1	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	

## Anexo 8. Data de resultados

\*Sin título4 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 42 de 42 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	F
1	1	2	1	3	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	
2	1	1	5	1	2	3	1	4	1	3	1	1	3	1	3	2	4	1	2	1	5	
3	2	3	5	2	3	1	4	3	3	5	4	5	1	4	2	4	4	1	5	5	1	
4	1	2	1	3	1	1	1	2	5	2	1	1	5	2	4	1	1	4	1	1	1	
5	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	1	2	1	1	3	1	1	
6	3	3	3	1	4	4	1	3	2	3	5	2	4	3	2	4	2	4	1	3	1	
7	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	4	5	2	1	2	2	2	2	
8	2	1	5	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	3	2	1	3	5	4	5	1	
9	1	3	1	1	3	2	1	4	3	1	4	4	3	1	5	1	4	2	1	4	5	
10	5	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	5	1	2	2	1	1	
11	5	4	1	1	4	3	4	1	4	5	3	2	2	1	4	3	5	4	5	1	4	
12	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	1	4	1	
13	2	4	3	1	4	4	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4	2	1	2	1	2	
14	1	1	1	3	1	1	3	4	5	3	4	2	4	2	2	1	4	4	3	4	2	
15	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	5	3	1	1	2	1	1	1	
16	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
17	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	4	1	1	1	1	
18	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	
19	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	
20	1	1	1	2	4	2	1	1	3	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	
21	1	4	3	1	1	2	2	4	1	3	2	4	2	5	2	2	2	1	2	2	1	
22	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	
23	2	2	4	4	1	2	4	1	4	3	2	2	4	4	5	1	1	2	2	2	2	
24	2	1	2	1	4	1	5	1	4	1	5	4	1	2	5	2	1	3	1	1	1	
25	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	2	2	1	2	3	1	3	1	2	4	1	2	1	1	5	2	1	1	5	5	1	
27	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
28	1	3	4	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	5	4	1	
29	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	4	3	2	1	2	
30	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
31	1	2	4	2	3	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
32	1	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	5	1	1	1	4	1	1	5	1	1	
33	1	1	2	1	1	1	5	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
34	2	3	1	1	3	3	1	2	4	2	1	5	2	1	5	1	4	4	1	1	3	
35	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	
36	2	5	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	5	2	1	5	1	1	4	2	
37	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
38	2	3	1	4	3	1	3	1	2	4	1	3	2	2	5	2	1	3	1	1	2	
39	1	1	2	2	2	1	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	5	
40	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	P1. Los objetiv...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	P2. La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	P3. La calidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	P4. La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	P5. La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	P6. La necesid...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	P7. Cuando se...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	P8. La alta ger...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	P9. Las jefatur...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	P10. El person...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	P11. La capacit...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	P12. Los servi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	P13. Los servi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	P14. La alta ge...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	P15. El principi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	P16. Los puest...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	P17. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	P18. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	P19. Al momen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	P20. La toma d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	N Numérico	8	0	P21. La toma d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	N Numérico	8	0	P22. La gerenc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	N Numérico	8	0	P23. Se toman ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	N Numérico	8	0	P24. Los proce...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	N Numérico	8	0	P25. El consej...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	N Numérico	8	0	P26. La fiscaliz...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	N Numérico	8	0	P27. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	N Numérico	8	0	P28. Todas las...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	N Numérico	8	0	P29. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	N Numérico	8	0	P30. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	N Numérico	8	0	P31. Los objeti...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	N Numérico	8	0	P32. Los canal...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	N Numérico	8	0	P33. La munici...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	N Numérico	8	0	P34. La gestió...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	N Numérico	8	0	P35. El desem...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	N Numérico	8	0	P36. Ante una i...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	VAR_01	N Numérico	5	0	CAPACITACIO...	{1, <= 1}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	VAR_02	N Numérico	5	0	GETIÓN MUNI...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	DIM_01	N Numérico	5	0	DISPOSICION...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	DIM_02	N Numérico	5	0	ATENCIÓN A L...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	DIM_03	N Numérico	5	0	MÉRITO (Agrup...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	DIM_04	N Numérico	5	0	ESPECIALIZAC...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

\*Sin título4 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	P1. Los objetiv...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	P2. La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	P3. La calidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - CAPACITACIÓN
  - Gráfico de barra
- Descriptivos
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos de
- Population Descrip...
  - Title
  - Population Desc
- Explorar
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Resumen de pr
  - Descriptivos
  - Pruebas de nor
  - CAPACITACIÓN
    - Título
    - Gráfico de t
    - Gráfico Q-Q
    - Gráfico Q-Q
    - Diagramas
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - CAPACITACIÓN
  - Gráfico de barra

**CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada) (Agrupada)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 1	14	35,0	35,0	35,0
2 - 2	14	35,0	35,0	70,0
3+	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada) (Agrupada)**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

40	DIM_02	Numérico	5	0	ATENCIÓN A L...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	DIM_03	Numérico	5	0	MÉRITO (Agrup...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	DIM_04	Numérico	5	0	ESPECIALIZAC...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Visión general Vista de datos **Vista de variables**



- Resultado
  - Frecuencias
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Estadísticos
    - CAPACITACIÓN
    - Gráfico de barras
  - Descriptivos
    - Título
    - Notas
    - Estadísticos descriptivos
  - Population Descriptives
    - Title
    - Population Descriptives
  - Explorar
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Resumen de propiedades
    - Descriptivos
    - Pruebas de normalidad
  - CAPACITACIÓN
    - Título
    - Gráfico de tallo y hojas
    - Gráfico Q-Q
    - Gráfico Q-Q
    - Diagramas
  - Frecuencias
    - Título
    - Notas
    - Estadísticos
    - CAPACITACIÓN
    - Gráfico de barras

Rango intercuartil	2
Asimetría	.414 .374
Curtosis	-1.617 .733

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada)	.228	40	<.001	.797	40	<.001
GETIÓN MUNICIPAL (Agrupada)	.228	40	<.001	.797	40	<.001
DISPOSICIONES DE REGULACIÓN (Agrupada)	.273	40	<.001	.772	40	<.001
ATENCIÓN A LAS NECESIDADES (Agrupada)	.243	40	<.001	.790	40	<.001
MÉRITO (Agrupada)	.228	40	<.001	.797	40	<.001
ESPECIALIZACIÓN Y EFICIENCIA (Agrupada)	.318	40	<.001	.734	40	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada)**

CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada) Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia Stem & Hoja

14.00	1.	00000000000000
.00	1.	
14.00	2.	00000000000000
.00	2.	
12.00	3.	00000000000000

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Perdidos 0

### CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	35.0	35.0	35.0
	Regular	14	35.0	35.0	70.0
	Alto	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO (Agrupada)**

Porcentaje

40  
30  
20  
10

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico