



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la Gestión Administrativa en la Capacitación
del Personal en una Municipalidad del Cusco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Villa Yauri, Mayra (orcid.org/0000-0001-8219-9604)

ASESORES:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

Dr. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre por su inmenso amor, por sus consejos, por ser mi fuente de inspiración para ser guerrera y visionaria, por los valores que me fueron inculcados que hoy en día es mi guía para llegar a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre presente en mi vida, por darme sabiduría, fuerza y por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres y hermano porque siempre han sido mi motor que me impulsan a cumplir mis sueños y me motivan a superarme como profesional.

Al Dr. Emil Renato Beraun Beraun por ser un excelente guía académico quien me ha acompañado en todo este proceso de ejecución de la presente investigación.

A mis amistades, que me ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	i
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable gestión administrativa	19
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa	20
Tabla 3 Niveles de la variable capacitación al personal	21
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de capacitación al personal	22
Tabla 5 Índice de correlación de la gestión administrativa y capacitación al personal	23
Tabla 6 Índice de correlación de la gestión administrativa y planeamiento	24
Tabla 7 Índice de correlación de la gestión administrativa y organización	25
Tabla 8 Índice de correlación de la gestión administrativa y dirección	26
Tabla 9 Coeficiente de correlación de la gestión administrativa y control	27

RESUMEN

La presente investigación fue titulada “Influencia de la Gestión Administrativa en la Capacitación del Personal en una Municipalidad del Cusco – 2022” al cual se le designó como propósito general determinar la influencia de la gestión administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad del Cusco –2022. Para lo cual, se empleó la metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo de estudio que fue empleada es aplicada, de diseño no experimental correlacional, el método aplicado es el hipotético deductivo, para la recolección de datos se empleó la encuesta, el cual fue aplicada a los funcionarios, jefes de área y sub gerentes de la municipalidad distrital de Santiago. Respecto, a los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre las variantes gestión administrativa y capacitación al personal, en razón de que, dio un valor Rho de Spearman $\rho = 0.884$ y el $p = 0.000 < 0.01$, por lo cual se acepta la hipótesis propuesta, de esta manera, se puede afirmar que existe influencia de la gestión administrativa referente a la capacitación al personal en una municipalidad del Cusco.

Palabras clave: Gestión administrativa, planificación, organización, control y dirección.

ABSTRACT

The present investigation was entitled "Influence of Administrative Management on the Training of Personnel in a Municipality of Cusco - 2022" which was designated as a general purpose to determine the influence of administrative management on the training of personnel in a municipality of Cusco - 2022. For which, the quantitative approach research methodology was used, the type of study that was used is applied, of a non-experimental correlational design, the applied method is the hypothetical deductive one, for the data collection the survey was used, which was applied to officials, area heads and sub managers of the district municipality of Santiago. Regarding the results obtained in this study, it was concluded that there is a high positive correlation between the administrative management and staff training variants, because it gave a Spearman's Rho value of $\rho = 0.884$ and $p = 0.000 < 0.01.$, for which the proposed hypothesis is accepted, in this way, it can be affirmed that there is an influence of administrative management regarding the training of personnel in a municipality of Cusco.

Keywords: Administrative management, planning, organization, control and direction.

I. INTRODUCCIÓN

Al transcurrir cientos de años, y encontrándonos en un mundo cada vez más globalizado y sobre todo altamente competitivo, el progreso de las habilidades del mismo modo la capacidad; competencias de los empleados es fundamental para el triunfo de una organización. Sin embargo, la influencia del gobierno en la formación puede variar de un país a otro. Por ejemplo, en algunos países, la formación de los empleados puede ser responsabilidad exclusiva de la alta dirección, mientras que en otros puede ser una responsabilidad conjunta del director y los empleados.

Por otro lado, según Pantea (2021), la formación y mejora de las habilidades y capacidades de los funcionarios o servidores públicos, es una prioridad para las compañías de los países desarrollados. Sin embargo, las naciones en desarrollo, la educación y el progreso de habilidades y competencias de los empleados no son la principal prioridad, lo que limita la competitividad internacional de las empresas.

En aras de un mejor entendimiento, hemos considera en el contexto nacional, la influencia que posee la gestión administrativa respecto a la capacitación de personal que puede variar de una empresa a otra ya sea pública o privada. Algunas empresas pueden tener un enfoque más estructurado y sistemático para la capacitación de personal, mientras que otras pueden tener un enfoque más informal.

Es así que se tomó en consideración lo manifestado por, Gonzales, Colmán y Céspedes (2021), donde encontró que en las empresas que tienen una gestión administrativa más estructurada y sistemática, la capacitación de personal es más efectiva y eficiente. Estas empresas tienden a tener planes de capacitación bien diseñados y estructurados, con una asignación adecuada de recursos y una evaluación rigurosa del impacto de la capacitación en la eficiencia y la buena labor o desempeño en la ejecución de las tareas encomendadas y eficacia en las instituciones públicas.

En ese contraste, en las empresas que tienen una gestión administrativa más informal, la capacitación de personal puede ser menos efectiva y eficiente. Estas servicios a los ciudadanos de la provincia del Cusco. La mayoría de los

consumidores quedan insatisfechos con la atención que se brinda dentro de las Municipalidades, lo cual genera muchas quejas que van en contra de las normativas que orientan una modernización efectiva de las instituciones públicas.

Por ese motivo, esta investigación dirigida a las municipalidades de la provincia de Cusco, donde se pretende comprobar la influencia que posee la gestión administrativa en proporción a la capacitación del personal nace la necesidad de investigar estas dos variables el cual nos ayudara a resolver el problema existente las entidades Públicas, en ese sentido vamos a desarrollar el tema de manera profunda con las interrogantes.

Se formulo la siguiente problemática general: ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco-2022? De donde derivaron los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la planificación administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?, ¿Cuál es la influencia de la organización administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?, ¿Cuál es la influencia de la dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco ?, ¿Cuál es la influencia del control administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?

En cuanto a la justificación del presente estudio, hemos considerado lo planteado por, Álvarez (2020), en su revisión del marco teórico, que requiere explicar qué vacíos de conocimiento existen, que el estudio intentará recolectar. En este estudio se pueden identificar variables cuando el usuario realiza el trámite de documentación, solicita información, paga el servicio, donde se entrega el servicio entre el dispositivo y el usuario, y por ende la satisfacción. En el enfoque práctico según, Armando (2020), indica que un caso de la vida real es aquel que ofrece estrategias o medidas que contribuirán a resolver un problema común de investigación. Esto nos ayudará a mejorar la calidad de las variables temáticas en nuestra investigación y también contribuirá a futuros proyectos de investigación. De igual forma, metodológicamente, este estudio es plausible, como lo señala, Santa Cruz (2015), quien citó que la justificación metodológica es sugerir métodos o estrategias para crear conocimiento válido y confiable en el proceso de la

investigación. Mediante las variables podremos obtener información sobre el trabajo que tienen que realizar los funcionarios según las funciones que tienen asignadas y sobre su interés por el usuario.

En consecuencia respecto los objetivo para la presente investigación, nos hemos planteado como propósito general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco y como objetivos específicos: Analizar la influencia de la planificación administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, identificar la influencia de la organización administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, describir la influencia de la dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, determinar la influencia de la control administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.

Finalmente, se propuso como hipótesis general, La gestión administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, en razón a que la capacidad de atención del servidor público dependerá de la correcta gestión administrativa, como hipótesis específico 1, La planificación administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, seguidamente como hipótesis específico 2, tome en cuenta que La organización administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco, del mismo modo se planteó la hipótesis específico 3, que La dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco y por último la hipótesis específico 4, con el que concluimos que, el control administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se analizan a profundidad varios estudios y teorías, relacionados con la relación que posee la gestión administrativa en la capacitación del personal; Además, se consideran los conceptos principales del problema. Al respecto, se han identificado las siguientes investigaciones a nivel nacional e internacional.

Parte de los antecedentes nacionales, hemos considerado lo expuesto por, Moreno (2022), planteó como principal objetivo de su tesis establecer la semejanza de la gestión administrativa respecto la productividad del servidor en el Hospital Santa Jema de Yurimaguas, Para lo que, tomo como referencia teoría la gestión administrativa que se precisa como un conglomerado de operaciones encaminadas al correcto aprovechamiento de los recursos disponibles para lograr metas previamente establecidas, las dimensiones consideradas para esta investigación fueron los cuatro elementos de la gestión administrativa, es decir, la planificación, filosofía, organización y control, de igual forma, para esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, no experimental, con estudio correlacional descriptivo, con la participación de 20 funcionarios del hospital Santa Jema de Yurimaguas.

De hecho, los hallazgos indicaron que existe una estrecha relación entre la administración respecto a la productividad del personal hospitalario, donde se destacó la gestión del establecimiento de salud Santa Jema de Yurimaguas con un 60% como “defectuosa”, mientras que el 30% del personal la consideró “deficiente”. De igual manera, el desempeño del personal del Hospital Santa Gemma de Yurimaguas, de los cuales el 55% fue calificado como “malo” y el 25% como “bueno”. El artículo muestra una relación demostrativa entre la administración y la productividad de los funcionarios, con un coeficiente de reciprocidad de Pearson de 0,8779; coeficiente de determinación 0,7707; esto se debe a que el 77.07% de la eficiencia depende de la administración de la dirección de Salud de Santa Jema de Yurimaguas.

Este estudio es de gran aporte a la investigación realizada porque se comprueba la dependencia que existe entre la administración respecto el desempeño favorable de los servidores del sector público, considerando las dimensiones estudiadas, la influencia de la administración en la formación del personal es importante.

Por otro lado, se considera el enunciado de, Patiño & Pinedo (2019), el objetivo busca determinar el resultado de la capacitación de los empleados en el desempeño laboral, lo cual se sustenta en teorías como el desempeño laboral y la capacitación laboral. Definida como formación encaminada a mejorar las actitudes, conocimientos y desempeño laboral, teniendo en cuenta las áreas de aplicación de inducción, formación, formación básica y desarrollo; para este estudio se basó en una investigación de método mixto y una muestra poblacional del 100% de directivos de unidades de salud del sector público, también concluyo estadísticamente que la hipótesis planteada es positiva y por tanto la formación tiene un resultado positivo en el desempeño de los directivos públicos. instituciones de salud. Existen discrepancias estadísticamente significativas en la valoración de la eficiencia en el trabajo del personal administrativo, técnico y de apoyo antes y después de la formación ($\alpha=0,05$).

Esta investigación abarca sobre el resultado de la capacitación al personal de una entidad en el desempeño laboral, incluyendo técnicas de capacitación y proceso que este involucra, por lo que es importante el aporte que este tiene para la investigación que se desarrolla, que contribuye en la variable capacitación del personal.

Así mismo, lo señalado por, Cajo (2018), en su estudio orientado a señalar si la gestión administrativa posee efecto respecto la productividad de los servidores o trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Para lo que considero como teorías de soporte la gestión administrativa al que se define como un conjunto de labores que se emplean para el aprovechamiento adecuado de los recursos con los que una empresa dispone, dentro de ellas tomo en cuenta las siguientes dimensiones: gestión de medios, gestión administrativa financiera, gestión administrativa y los resultados, y desempeño profesional; basándose en un estudio de enfoque cuantitativo, considerando a modo de muestra de 52 empleados públicos, para lo que utilizo como herramienta para la recolección de datos o información, la encuesta, así mismo, estadísticamente finiquita que la hipótesis propuesto fue aprobada por nivel de significancia $\alpha = 0.05$, donde Se ha demostrado que la gestión administrativa posee un efecto positivo en el desempeño del personal trabajador del Ministerio del sector Agricultura y Riego.

El aporte de esta tesis es importante para la investigación ya que en sus planes incluyo la influencia que posee la gestión administrativa en la productividad del personal que tiene bastante relación con la capacitación del personal.

A continuación, se tomó en consideración lo señalado de, Vinueza & Allauca (2022), quienes plantean como principal objetivo es comprobar el impacto de la administración en los empleados del Hotel Hacialda Abaspungo, asumiendo que la administración es un conjunto de actividades que pueden aprovechar al máximo los recursos financieros, materiales y humanos para lograr los objetivos propuestos. El método empleado en este estudio es un método cuantitativo, hipotético-deductivo, de tipo descriptiva, diseño no experimental, la muestra está basada en 22 empleados del hotel, la conclusión de este estudio es que el hotel se encuentra un manejo inadecuado e insuficiente respecto el personal del hotel, se recomienda proporcionar recursos para los empleados, y se desarrolle un programa de capacitación , donde implementen un mecanismo de evaluación efectivo, introduzca nuevas herramientas que ayuden a reformar la buena comunicación y recopile recomendaciones para mejorar el servicio al cliente.

Esta investigación demuestra la importancia de la capacitación al personal y la adecuada aplicación de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos propuestos, por lo que será, muy útil para la investigación para poder señalar la importancia de la capacitación del personal.

Por último, Rosado (2019), encaminado en estudiar la gestión administrativa propiamente dicho y orientado al desempeño laboral, donde planeó como principal propósito la directa relación de la Gestión Administrativa con el desempeño laboral, utilizando como muestra 80 profesores de las instituciones educativas del sector educación de ciudad de Cañete, de los que recabo datos a través de la técnica de cuestionario con relación a la Gestión Administrativa del mismo modo el desempeño laboral, de los datos obtenidos y las resultas obtenidos alcanzaron el 47% solicitado por el autor buena gestión, mientras que el 35% es normal y el 17,5% evaluó el nivel de eficiencia del trabajo de la gestión como bajo, 42,5% - buen desempeño, 36,3% - normal y 21,3% - bajo desempeño. Entre los resultados de referencia, la gestión administrativa mostró estar directamente ($Rho = 0.7111$) y significativamente ($p = 0.001$) relacionada con el desempeño en las instituciones

educativas públicas, donde el autor acepta la hipótesis propuesta, y el grado de dependencia es alto.

La contribución de este trabajo de este estudio, que fue elaborado y exhibido en la UCV luego de determinar resultados relacionados con la gestión administrativa y productividad laboral, es de gran interés para futuros trabajos, ya que el autor menciona que la gestión administrativa tiene un impacto directo y afecta significativamente la productividad de los empleados de una organización, afectando efectiva o negativamente el desempeño de los empleados.

Los antecedentes internacionales también tienen gran influencia en el proceso de investigación, por ello, se consideró lo señalado por, González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto (2020), que tomo como propósito analizar y evaluar la gestión administrativa en el hotel Barros, para lo cual desarrollo el estudio basado en la gestión administrativa, se señalando que es un procedimiento que observa cuatro etapas: planificación, organización, dirección y control; luego del análisis en este artículo se concluye con la siguiente afirmación, que los procedimientos de la gestión administrativa no están correctamente empleadas, que escasean de precisión científica y técnica, esto restringe la gestión administrativa de la empresa, lo cual perjudica en el cumplimiento de la meta.

Esta investigación se toma como antecedente debido a la importancia, que resalta la adecuada implementación de la gestión administrativa como medio importante para el cumplimiento o alcanzar los metas propuestos por parte de una entidad.

Para, Alemán, Hernández, & Portillo (2022), que como objetivo de su investigación considero contribuir al Centro Escolar Católico Asunción Paleca, la creación de un plan que pueda regir la mejora de la gestión administrativa, apoyándose en las teorías como gestión administrativa, organización funcional del centro escolar, administración de recursos humanos; gestión, administración, organización y estrategia como indicadores del presente estudio, el enfoque metodológico considerado fue cualitativo basada en una observación exacta de hechos y fenómenos, para la muestra no se calculó porque se basó el estudio en todo el centro escolar, concluyendo con la propuesta basado en el plan de mejora del ejercicio de la gestión administrativa en el centro escolar, poniendo hincapié en la

importancia de una adecuada gestión administrativa en una empresa o institución.

Esta investigación, basado en la resaltar la importancia de poner en marcha un plan que oriente la mejora del uso de la gestión administrativa como fuente o mecanismo de cumplimiento de metas.

Por otro lado, la CEPAL (2018), en su revista está basado en mostrar un Perspectiva de la Gestión Pública específicamente en América Latina, así como también en el Caribe y la Ciudadanía recomienda repensar la gestión pública como un conglomerado dinámico de plataformas, diversos recursos actores del desarrollo, ambos lados aseguran la coherencia en la nueva ecuación entre estados, mercados, escuelas y sociedad. Desde la perspectiva del desarrollo sostenible, la teoría es considerada como una nueva y novedosa forma de gestión con valor público en su planificación, presupuestación, ejecución y evaluación, y en este contexto, la gestión pública se desarrolla como una parte importante del desarrollo sostenible de trascendencia pública, el documento concluye que el paradigma de gobernanza abierta requiere un nuevo enfoque para la transformación pública y la evolución de la administración pública que crea valor a través de nuevas decisiones coordinadas para la garantizar la transparencia, la rendición de cuentas oportunas, la participación ciudadana como un deber ciudadano y la colaboración multisectorial.

En consecuencia, la política abierta del gobierno son una red compleja de cambios que deben ser andamiadas horizontalmente, el sector público en un conjunto de prácticas y valores beneficiosos y establecer un modelo de gobernanza abierto y colaborativo.

Así mismo, para Soledispa y otros (2022), en su revista publicado, señala como objetivo realizar un análisis de cuáles son las funciones y características de la gestión administrativa, qué tan importante es la gestión administrativa en las mypes y cuáles son los factores de éxito en las mypes, para lo cual las teorías en las que se basó es la gestión administrativa que considera como portadora para el cumplimiento de sus metas, del mismo modo analizo como dimensiones: la planificación, organización, dirección y control. La metodología empleada para obtener la conclusión es el análisis teórico, llegando a la conclusión de que la

mayoría del personal que dirige los mypes carecen de conocimiento referente a la gestión administrativa, por otro lado, los elementos que van de la mano con el éxito de las mypes incluyen el uso de la administración como herramienta de producción y capacidad a nivel local e internacional, donde la administración es una herramienta esencial en la obtención de los objetivos.

La gestión administrativa es parte importante dentro del desarrollo de la investigación, toda vez, que esta investigación se basará en la actuación de la gestión administrativa respecto a la capacitación al personal, además de que se considera como las tareas o actividades que contribuyen a optimar el uso de los recursos con las que cuenta una empresa, contribuyendo así a determinar su importancia en la formación del personal.

Finalmente, se tomó en cuenta lo señalado por, Peña, Sánchez y Sancan (2022), en su revista cuyo objetivo es enfatizar la importancia de la G.A. y la máxima utilización de los recursos de tal manera que esta empresa a dirigir su administración para que lleve a cabo sus actividades, las complicaciones y los logros. Para lo cual desarrollo este artículo en base a las teorías de gestión administrativa, decisiones basadas en resultados, sin planificación no hay buena gestión y calidad de servicio; el método de investigación empleado es investigación documental y descriptiva que examina información escrita sobre el tema de estudio, de enfoque cualitativo, basándose en la recabación de información, así mismo el análisis de datos a través de la entrevista, este presente estudio concluye que para tener una buena administración se debe emplear las herramientas de la gestión administrativa como una clave que garantiza conseguir las metas y objetivos; por supuesto la calidad de servicio.

Este artículo posee gran importancia en el aporte de la presente investigación, puesto que, nos abre un panorama más claro, con lo que refiere la gestión administrativa, con el que se pueden analizar cómo influye la gestión administrativa en la capacitación personal, tomando en cuenta que la administración se considera como una clave para el cumplimiento de objetivos. Luego de establecer los antecedentes, pasamos a analizar las teorías relacionadas con las variables de investigación (gestión administrativa y capacitación al personal).

Con lo que respecta, a las bases teóricas se encontraron investigaciones realizadas a nivel de Perú, Vargas & Camargo (2018), quienes estudiaron la gestión administrativa (GA) y la influencia que tiene con la satisfacción laboral (ST) específicamente en la Red de Salud de Rio Negro, para lo que emplearon la metodología de investigación cuantitativo no experimental, donde concluyeron sobre la evidente relación que posee la GA con la ST, incluso que demostrado que, de la muestra de 97 trabajadores encuestadas el 60%, señala que es mala la GA en la Red de Salud Rio Negro, por lo tanto existe amplia relación entre GA y ST.

Para, Reátegui (2016), quien realizo el tesis de gestión administrativa respecto la influencia que posee en el desempeño en el Poder Judicial (PJ) de Moyobamba, para lo que, en su investigación empleado, la metodología de investigación no experimental, en el que aplicó cuestionario a una muestra de 36 colaboradores, del cual obtuvo como concluyo señalando que la GA en el PJ es el regular con 58.33%, que indica que la GA trabaja en contextos que acceden ver orden en la planeación, la organización y la dirección, sin embargo, señala que aún no llega a un nivel óptimo o alto.

Calero (2017), quién estudio de la gestión administrativa y la influencia que posee con la calidad de servicio con el propósito de plantear alternativas para la mejora respecto la calidad de servicio, para ello en el desarrollo esta investigación se apoyó en la metodología de investigación no experimental y transversal, para lo cual aplico encuesta en el 100% del personal que laboral en la municipalidad, concluyendo en que, las dos variables estudiadas tienen relación y se complementan para mejorar la calidad de gestión administrativa.

En aras de poder brindar mejor entendimiento de las variables, enseguida se plantean las teorías más relevantes sobre la gestión administrativa, siendo esta definida como la adecuada implementación de cada proceso de gestión; la que consiste en una correcta planificación, organizar de acuerdo a la estructura y objetivo de la entidad, dirigir, coordinar de manera correcta y controlar las actividades organizacionales; en otras palabras, las decisiones y operaciones adecuadas para conseguir los objetivos establecidos de la empresa. Ramírez, Ramírez y Calderón (2017).

Por otro lado, lo señalado por, Quiroa (2020), Gestión administrativa es un conjunto ordenado de actividades o tareas que sirven para perfeccionar el uso o la disposición de los recursos de una institución, se trata de lograr metas y obtener los mejores resultados. Desde otro punto de vista, se entiende por gestión administrativa como la capacidad de poder aplicar correctamente los cuatro elementos que consisten en planeación, organización, dirección y control, que son fundamentales para el logro de propósitos, respetando cada proceso y jerarquía.

Para Peña, Sánchez y Sancan (2022), citando a Mendoza Briones, señala que la gestión administrativa tiene un carácter progresivo al concentrarse en acciones relacionados al logro del objetivo, a través del empleo tradicional gestión administrativa. En efecto, para que la gestión de administración sea exitosa, es importante seguir los protocolos establecidos; que desafortunadamente, algunas personas ocupan puestos que no están preparados para desempeñar labores designados y mucho menos lograr objetivos, por lo que muchas veces no hay buena planeación, no existe adecuada organización, menos liderazgo y el control simplemente ni se aplica en la institución. En otros términos, la gestión administrativa es la encargada del uso ordenado y eficiente de los recursos. Es así que, cada una de las funciones están debidamente organizadas de manera que permita administrar y controlar la gestión más adecuada de dichas funciones, encaminando correctamente cumplimiento de metas.

En seguida, pasaremos a conceptualizar las dimensiones consideradas para la gestión administrativa, como primera dimensión para esta tesis, hemos considerado la planificación, esta etapa es el cimiento, porque es aquí donde se sientan las bases de la administración, donde se da inicio al ciclo de la gestión administrativa. Además, la planificación comienza con el establecimiento de objetivos y el detalle de los planes necesarios para lograrlos de la mejor manera posible. Es por ello que, el plan define como el camino de a dónde ir, qué hacer, cómo, cuándo y en qué orden hacerlo. Bernal (2012).

Como segunda dimensión de la G.A. tenemos la organización, se define como una función administrativa que es la encargada de asignar tareas a un equipo o grupo; asignación de los recursos necesarios para el equipo. El autor piensa que la organización es como un espacio intangible, porque en esta nueva era se está

diseñado para que mejore el desarrollo de las instituciones. Chiavenato (2006).

Del mismo modo, como tercera dimensión, se considera la dirección, se define como una de las fases más fundamentales del proceso administrativo, donde se utilizan los conocimientos conseguidos para tomar las decisiones pertinentes. En pocas palabras, es el encargado del capitaneo de la empresa, Editorial etecé (2021).

Por último y como cuarta dimensión, hemos tomando en cuenta el control, en la ciencia administrativa, se describe como una de los elementos administrativas más importantes, sumado con la correcta planificación, adecuada organización y dirección, cuya finalidad es garantizar que las actividades de la entidad se desarrollen según lo planificado, o evaluar la eficacia con la que se alcanzó los resultados, si se cumplieron los ideales deseados, Editorial etecé (2021).

Referente a la segunda variable, que viene a ser capacitación al personal, que para Chiavenato (2009), es un proceso corto, donde las personas consiguen conocimientos, así como también desarrollan habilidades y las competencias en función a los objetivos trazados. Además, en opinión de Cota (2017), se define también como una manera de proporcionar mayor conocimiento a los trabajadores de una entidad, para obtener mejores resultados y desarrollo sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

En ese orden, también hemos considerado lo señalado por, Dessler (2011), que, para él, es facilitar a los servidores públicos; recientes o nuevas habilidades que son necesarias para desarrollar una adecuada labor o desempeño.

En efecto, la capacitación es un método aplicado por las instituciones, como complementación al aprendizaje académica del colaborador o prepararlo para un trabajo más responsable. Otras proposiciones dicen que la capacitación es la adquisición de conocimientos acerca de un puesto de trabajo garantizando el desempeño del trabajador, cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza humana.

En ese sentido pasaremos a conceptualizar las dimensiones de la capacitación al personal, como primera dimensión la comunicación que para la Universidad de Champagnat (2002), se considera un elemento esencial en el desarrollo de la

capacitación, debido a que es necesario de que el personal de la institución tenga conocimiento sobre los objetivos, su organización, sus servicios, políticas y además de sus reglamentos, para garantizar la buena comunicación como un aspecto importante dentro de la capacitación, en otras palabras conocer sobre lo que se va dialogar, para ello la institución también tiene la responsabilidad de poder dar a conocer cada uno de los aspectos que involucran el logro de metas y objetivos de la empresa. Dentro de lo que es la comunicación nos referimos a la información y conceptos impartidos a los personales y que se han lo más comprensible posible.

La segunda dimensión se consideró la capacidad para lo cual definiremos de la siguiente manera, en la capacitación que va orientado a crear nuevas habilidades en los trabajadores, es también importante, la capacidad con la que se recepciona la información impartida durante el desarrollo de la capacitación, en todo caso a que nos referimos con capacidad, para ello es necesario citar lo manifestado por, Universidad de Champagnat (2002), la respuesta con la que recibe el individuo, la información impartida, mostrando habilidades y aptitudes al asimilar la información y conocimientos que van ligados directamente a las funciones que desempeña como personal de una institución, se trata desarrollar la capacidad de recepción y asimilación de la información proporcionada.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación se encuadra, dentro del enfoque cuantitativo para ello hemos recogido la opinión de Sampieri y otros (2003), quienes señalan que, se basa en la investigación analítica empírica, basa sus estudios en números descriptivos con el propósito de dar respuesta a unas causas y efectos concretas, es decir, se emplea la recolección de datos para experimentar la hipótesis en función a los cálculos numéricos y el análisis a través de la estadística con el propósito de instituir modelos de conducta.

3.1. Tipo y diseño investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Respecto al tipo en esta tesis, por su propósito se empleó la investigación aplicada, que según la opinión de, Grebe (2013), se define como el proceso que busca convertir las teorías en soluciones de problemas.

Por el nivel de profundidad de la investigación, debemos señalar que es de tipo descriptivo, este tipo de investigación se encarga de resaltar las características de la población estudiada. Es decir, refiere a un método que procura recopilar datos o información cuantificable para que luego sea utilizado en un análisis estadístico con relación a la población, Stanovich (2007).

En efecto, la investigación descriptiva es una herramienta popular cuando se trata de investigar la influencia de un determinado elemento respecto al resultado del otro.

3.1.2. Diseño de investigación:

Respecto el diseño, nos hemos basado al diseño no experimental - transversal, debido a que los datos se recolectaron en un momento específico, sin interferir con el entorno en el que se desarrolló, es decir, que no se efectuó ninguna manipulación ni varianza de ninguna de las variables.

El método de investigación, se fija en consideración a los conceptos definidos por, Sampieri (2003), quien puntualizo que, en el método hipotético deductivo, las teorías no pueden tomarse como verdaderamente dominantes, ya que son meramente teorías no objetadas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión Administrativa

- **Definición conceptual:** es el desarrollo de los procesos administrativos, a partir de las funciones más básicas que comprende: planificar y organizar las estructuras organizativas, así como definir los cargos que integran la entidad, así como dirigir y controlar cada actividad. Falconi y otros (2019).
- **Definición operacional:** para el presente estudio las dimensiones que se tomaron en cuenta son: planificación, organización, dirección y control.
- **Indicadores:** para planeación se tomó en consideración lo siguiente: objetivo, estrategias y procedimiento; con lo que respecta a organización se consideró, departamentalización, tramo de control y formalización, para la dimensión dirección sus indicadores son: motivación, liderazgo y comunicación; y por ultimo los indicadores para el control son, observación del desempeño y acciones correctivas.
- **Escala de medición:** Se baso a la escala de Likert, para lo cual, se consideró los siguientes valores: 1-Nunca; 2- Casi nunca; 3-Algunas veces; 4- Casi Siempre; 5- Siempre.

Variable dependiente: Capacitación al personal

- **Definición conceptual:** es una manera de proporcionar al personal de una entidad información o conocimientos, que le serán útiles para el mejor desempeño de laboral, es decir, explicar y demostrar la manera correcta de desarrollar un trabajo. Billikopf (2006).
- **Definición operacional:** para estas variables las dimensiones que se tomaron en cuenta son: comunicación y capacidades.
- **Indicadores:** Para la dimensión comunicación, se consideraron información y conceptos; y para la dimensión capacidad es habilidades y aptitudes.

- **Escala de medición:** Se basó a la escala de Likert, para lo cual, se consideró los siguientes valores: 1-Nunca; 2- Casi nunca; 3-Algunas veces; 4- Casi Siempre; 5- Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Para llevar a cabo una investigación, es necesario situar el objeto de estudio sobre un contexto, en el que nos permita desarrollar la investigación, por lo que será necesario designar la región en la que se estudiara, así como también los sectores y temas los que se regirá la investigación.

En este caso, la población comprende a los servidores que ocupan cargos de gerentes, directores, sub gerentes y jefes de área de la Municipalidad Distrital de Santiago, debido a que, se encuentran directamente relacionados con la Gestión Administrativa de esta institución.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó a los funcionarios gerentes, sub gerentes, directores, jefes de área, de las municipalidades de Santiago.
- **Criterios de exclusión:** Fue necesario excluir al personal administrativo, asistentes, personal de serenazgo, limpieza y policías municipales, alcalde municipal.

3.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, cabe señalar que es un subconjunto representativo extraído de una variable o fenómeno poblacional, Arias (2012). Además, según Hernández (2014), es un subconjunto representativo del universo, lo que permite la generalización de los hallazgos. La definición permite obtener una visión holística del fenómeno objeto de estudio con el fin de identificar la información más relevante y pertinente.

3.3.3. Muestreo

Se consideraron 26 funcionarios de la municipalidad de Santiago, la muestra se consideró censal porque se eligió el 100% de la población, puesto que es un número de personas que permite manejar con facilidad. En ese sentido, Ramírez 1997 citado por, Guevara (2018) señala que el muestreo censal, es

aquella en la que se utilizan como muestra todas las unidades de población, por lo que la población objeto de estudio se determina por censo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como Arias (2006), indica que los métodos de recolección de datos son los diferentes mecanismos en que obtenemos indagación. En esta investigación se manejó como técnica la encuesta, el mismo que se empleará con 5 opciones de respuestas, las cuales contendrán una lista de preguntas las cuales serán entregadas de manera anónima a los participantes quienes las escribirán.

Como instrumento para el presente estudio se empleó el cuestionario, según señala, el investigador, debe crear un instrumento para medir variables que se conceptualizan al formular preguntas de investigación. Este instrumento es el cuestionario, donde las variables se manejan como preguntas. Estos deben tener en cuenta no solo las preguntas que se investigan, sino también el grupo de población a la que se dirige las responderán.

- **Validez:** Este estudio se basa en el juicio de expertos y requiere la firma de tres expertos o especialistas con formación adecuada en administración pública, gestión administrativa, además que tengan conocimiento del tema en estudio.

3.5. Procedimientos

Para este estudio, el proceso que se siguió, es la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada, posterior a ello y con la finalidad de realizar la tabulación de los resultados se empleó el Excel SPSS. Por consiguiente, una vez obtenida los resultados, se procedió a realizar la discusión entre los antecedentes y teorías. Por último, se definió las conclusiones y por su puesto las recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Respecto, el análisis de datos, luego de recopilar la información necesaria a fin de analizar los resultados, primeramente, se trasladó el resultado obtenido al programa Excel spss.

Luego se realizó estadística descriptiva de cada variable, utilizando estadística inferencial Rho de Spearman para obtener un coeficiente con la finalidad de definir el grado de correlación entre cada variable.

3.7. Aspectos éticos

Como sugiere, Sampieri (2013), La ética en la investigación, se llevan a cabo mediante la práctica científica de acuerdo con los principios éticos para garantizar el conocimiento, comprender y mejorar el desarrollo de la condición humana y el progreso social. Es decir, interés en la esencia y propósito (respeto a la dignidad humana, deseo de voluntad, protección de datos, privacidad, confidencialidad, bienestar animal y entorno de defensa).

El presente estudio se desarrolló bajo los términos del código de ética de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, en todo el proceso se cumplió los patrones rigor científico, honestidad, respeto y responsabilidad para resguardar los derechos, del mismo modo el bienestar de los que fueron partícipes de la investigación. Sin discriminar y con trato amable.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Niveles de la variable gestión administrativa

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Administrativa	Ineficiente	(20 - 46)	26	100%
	Regular	(47 - 73)	0	0%
	Eficiente	(74 - 100)	0	0%
Total			26	100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la variable 1, que viene a ser, Gestión Administrativa, los resultados que se muestran en la Tabla 1 manifiestan que el 100% de los encuestados creen que la gestión administrativa se encuentra en un nivel ineficiente.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa*

Dimensión	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Planeamiento	Ineficiente	(5 - 11)	2	8%
	Regular	(12 - 18)	14	54%
	Eficiente	(19 - 25)	10	38%
	Total		26	100%
Organización	Ineficiente	(5 - 11)	0	0%
	Regular	(12 - 18)	17	65%
	Eficiente	(19 - 25)	9	35%
	Total		26	100%
Control	Ineficiente	(5 - 11)	6	23%
	Regular	(12 - 18)	13	50%
	Eficiente	(19 - 25)	7	27%
	Total		26	100%
Dirección	Ineficiente	(5 - 11)	4	15%
	Regular	(12 - 18)	15	58%
	Eficiente	(19 - 25)	7	27%
	Total		26	100%

Nota: Elaboración propia

Continuando con la interpretación de la tabla 2, se exponen los resultados referentes a las dimensiones de la variable gestión administrativa, en cuanto a la primera dimensión que viene a ser la planificación, el 8% optan por la opción ineficiente, el 54% en un nivel regular y el 38% en un nivel eficiente; desde el punto de vista de la dimensión organizacional, el nivel de ineficiencia es 0%, el nivel regular es 65% y el nivel alto de eficiencia es 35%; continúe observando los resultados de la dimensión dirección, el nivel de ineficiencia es del 23%, el nivel regular es del 50% y el nivel de eficiencia es del 27%; finalmente, en la dimensión control, el 15% se encuentra en un nivel ineficaz, el 58% en un nivel normal o regular y el 27% en un nivel efectivo.

Tabla 3*Niveles de la variable capacitación al personal*

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación al Personal	Ineficiente	(20 - 46)	26	100%
	Regular	(47 - 73)	0	0%
	Eficiente	(74 - 100)	0	0%
Total			26	100%

Nota. Elaboración propia

A nivel global de la variable 2, capacitación al personal, se puede valorar que el 100% de los encuestados califican a la gestión administrativa en el nivel ineficiente.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la capacitación al personal*

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	Ineficiente	(10 - 23)	7	27%
	Regular	(24 - 37)	19	73%
	Eficiente	(38 - 50)	0	0%
	Total		26	100%
Capacidad	Ineficiente	(10 - 23)	8	30%
	Regular	(24 - 37)	16	62%
	Eficiente	(38 - 50)	2	8%
	Total		26	100%

Nota. Elaboración propia

En el análisis de los resultados referentes a las dimensiones de la variable 2, en la tabla 4 se muestran los resultados, primeramente, con relación a la dimensión comunicación se obtuvo un 27% en el nivel ineficiente, un 73% en el nivel regular y un 0% en el nivel eficiente; continuando con lo que respecta a la dimensión capacidad se logró que el 30% señala que es ineficiente comunicación, un 62% se sitúa en la opción regular y un 8% en la posición de eficiente.

4.2. Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis general

Tabla 5

Índice de correlación de la gestión administrativa y capacitación al personal

			GESTION ADMINISTRATIVA	CAPACITACION AL PERSONAL
Rho de	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	CAPACITACION AL	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
	PERSONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia

En el análisis de los resultados referentes a la relación entre las variables gestión administrativa y la capacitación al personal, en la tabla 5 se observa los resultados de Spearman Rho $\rho = 0.884$, tiene una alta correlación para $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis propuesta. Por tanto, existe una relación significativa entre la gestión administrativa respecto la capacitación al personal.

Tabla 6*Índice de correlación de la gestión administrativa y planeamiento*

		GESTION	
		ADMINISTRATIVA	PLANEAMIENTO
Rho de	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,000
		N	26
	PLANEAMIENTO	Coeficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	26

Nota: Elaboración propia

En el análisis de los resultados en la tabla 6, se observa que existe una alta correlación entre las variables administrativas y planificación definidas por Ro de Spearman, $\rho = 0.860$, para $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una interacción considerable entre la administración y la planificación.

Tabla 7*Índice de correlación de la gestión administrativa y organización*

		GESTION	
		ADMINISTRATIVA	ORGANIZACION
Rho de	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.
		N	26
		Coeficiente de correlación	,913**
Spearman	ORGANIZACION	Sig. (bilateral)	,000
		N	26
		Coeficiente de correlación	1,000

Nota: Elaboración propia

En el análisis de los resultados en la tabla 7, se observa que existe una alta correlación entre las variables administrativas y la organización definidas por Rho de Spearman, $\rho = 0.913$, para $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis. En consecuencia, existe una influencia significativa entre la administración y la organización.

Tabla 8*Índice de correlación de la gestión administrativa y dirección*

		GESTION	
		ADMINISTRATIVA	DIRECCION
Rho de	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,926**
		N	,000
			26
	DIRECCION	Coeficiente de correlación	,926**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			26

Nota: Elaboración propia

En el análisis de los resultados en la tabla 8, se observa que existe una alta correlación de $\rho = 0.926$ entre las variables administrativas y dirección según lo determinado por el Rho de Spearman vs $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una influencia significativa entre la administración y la dirección.

Tabla 9*Coefficiente de correlación de la gestión administrativa y control*

		GESTION ADMINISTRATIVA		CONTROL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	CONTROL	Coefficiente de correlación	,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Elaboración propia

En el análisis de los resultados en la tabla 9, se observa que existe una alta correlación de $\rho = 0.857$ entre las variables administrativas determinadas por Rho de Spearman y las variables de control contra $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una interacción significativa entre la administración y el control.

V. DISCUSIÓN

Luego del procesamiento de datos se analiza cada dimensión de la gestión administrativa y la capacitación al personal en una municipalidad del Cusco, de acuerdo a los resultados estadísticos para determinar el efecto de la variable en la gestión administrativa y la capacitación al personal en una municipalidad del Cusco. Por otro lado, al mismo tiempo, podremos comparar las similitudes y/o diferencias entre los argumentos relacionados con esta teoría con trabajos anteriores de esta investigación.

En cuanto a la relación entre la gestión administrativa y la capacitación del personal en un municipio de la Provincia Cusco en el año 2022, los resultados de la tabla 5 revelan que existe un efecto entre las variables mencionadas en la tesis, con una puntuación del efecto de $p = 0.000 < 0.01$, lo que demuestra la significancia entre las variables. Además, El Rho de Spearman $\rho = 0.884$ también muestra una alta correlación, por lo que se puede observar el efecto de la gestión administrativa en la capacitación del personal debido al alto grado de influencia entre las variables.

Como es de conocimiento, la gestión administrativa atraviesa por una dificultades de representación o líderes, fundamentalmente en las municipalidades, en otras palabras, que los cargos de estas instituciones son ocupados por personas o profesionales ligados o relacionados con la autoridad de turno, que no se toma en consideración la preparación y/o experiencia profesional, que muchas veces no cubren los perfiles para ocupar puesto, y esto se ve reflejado generalmente en el desconocimiento de las necesidades y problemas de una institución, lo que obstaculiza el cumplimiento de metas, desde una adecuada planificación y cada uno de los procesos de la gestión administrativa.

De este modo, tenemos la investigación de Cajo (2018), que ha demostrado que la gestión administrativa posee influencia en el desempeño laboral

positivamente en cuanto refiere a los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, que fue su ámbito de investigación. Por otro lado, reforzando esta misma posición, se tiene la investigación de Moreno (2022), el estudio mostró una alta correlación positiva entre la administración y el desempeño del personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.8779 para ello tomo en consideración que la gestión administrativa se precisa como un conglomerado de operaciones encaminadas al correcto aprovechamiento de los recursos disponibles para lograr metas previamente establecidas, dentro de los parámetros de planificación, filosofía, organización y control. De otro lado, Peña, Sánchez y Sancan (2022), en su revista cuyo objetivo es enfatizar la importancia de la Gestión Administrativa y la máxima utilización de los recursos de tal manera que esta emprenda a dirigir su administración para que lleve a cabo sus actividades, las complicaciones y los logros. Para lo cual en su investigación demostró que, sin planificación no hay buena gestión y calidad de servicio.

Además, Gonzales, Colmán y Céspedes (2021), demostraron que las empresas que tienen una gestión administrativa más estructurada y sistemática, la capacitación de personal es más efectiva y eficiente. Estas empresas tienden a tener planes de capacitación bien diseñados y estructurados, con una asignación adecuada de recursos y una evaluación rigurosa del impacto de la capacitación en la eficiencia y la buena labor o desempeño en el proceso de realizar la tarea asignada y eficacia en las instituciones públicas. De igual manera, Patiño & Pinedo (2019), demostraron que la influencia efectiva de la capacitación al personal, en cuanto refiere al desempeño laboral, notando una diferencia significativa de ($\alpha=0.05$) comparado al nivel de desempeño laboral antes de realizar la capacitación al personal. Así como también Calero (2017), afirma que la gestión administrativa adecuada es necesaria si tenemos suficientes personas dispuestas a brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, donde exista una buena y oportuna planificación, donde haya una organización bien establecida, del mismo modo buena gerencia o dirección que trate de involucrar a todo el personal trabajador hacia las metas, y que trata de poner en marcha un buen sistema de control que valide las acciones de la

organización, tendrá mayores posibilidades de poder lograr objetivos sin mayor problema.

El primer propósito específico es el análisis del impacto de la planificación administrativa en la capacitación del personal en un municipio de la provincia de Cusco- 2022. Los resultados de la tabla 6 muestran que, si existe un efecto entre las variables y las dimensiones, esta investigación se basa en la relación del $p = 0,000 < 0,01$, se asigna la relación significancia. Asimismo, el Rho de Spearman $\rho = 0.860$ muestra una alta correlación, por lo que, a mayor nivel de gestión administrativo en una municipalidad de la provincia de Cusco, mayor será el nivel de la planificación que se alcance en la entidad.

En el caso presentado por, Rosado (2019), en su estudio, el cual busca esclarecer la relación referente a la gestión administrativa respecto el desempeño laboral en la ciudad de Cañete 2018, en un centro educativo del sector público. En esta tesis se desarrolló un estudio básico, un diseño transversal correlacional no experimental. Para lo cual se tomó como muestra 80 docentes de una institución educativa. Para lo cual aplico un interrogatorio sobre gestión administrativa incluyendo el desempeño laboral, el cual tuvo resultados efectivos y confiable para los magistrales. Los resultados de la estadística descriptiva muestran que el 47% tiene un buen nivel de gestión, el 35% tiene un nivel medio, el 17,5% tiene un bajo nivel de gestión administrativa, el 42,5% tiene una buena productividad laboral, el 36,3% tiene un nivel medio y el 36,3 % es bajo. 21,3%. realización del trabajo. Los resultados mostraron que la administración se relacionó positivamente ($Rho = 0.711$) y elocuentemente ($p = 0.001$) con el desempeño laboral, Cañete, 2018. La hipótesis propuesta ha sido probada y esta correlación es alta. Así mismo, Vinuesa & Allauca (2022), determino que no existe una actividad o proceso que garantice la capacitación al personal, debido a ello se pierde la calidad en el desempeño y servicio, ya que no tienen un entendimiento claro de las responsabilidades que poseen dentro de una institución, por esta razón el personal trabajador puede sentir incomodo en un entorno que no entiende.

Otra tesis con similares resultados es el de Vargas & Camargo (2018), que ha relacionado la planificación y la satisfacción laboral en lo que corresponde a la Microred de Salud de Río Negro – Satipo del año 2017, que ha demostrado que el personal trabajador considera que la gestión en planificación el (51 %) a menudo cree que es regular, los empleados piensan que la planificación es mala un (49 %) y están moderadamente satisfechos con sus trabajos el (56%). Se ha demostrado una correlación alta y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral.

Teóricamente, de acuerdo a Arias (2008), planificación es pronosticar ciertas tareas, teniendo en cuenta las resultados de las tareas anteriores, la situación actual de la empresa, los recursos materiales. Además, Chiavenato (2009), señala que, la planificación es una unidad esencial de una buena gestión, es un procedimiento que requiere exigencias, reflexión, conocimiento y estimar, pero también un método para reducir la incertidumbre, anticipar cambios y mirar hacia adelante; no tiene nada que ver con la competencia y eficiencia de los recursos humanos. Estrechamente relacionado, los recursos humanos son el factor más esencial e importante en este cambio.

El segundo objetivo específico de este estudio es identificar la influencia de la organización administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco- 2022, de modo que, las resultados demostradas en la tabla 7 se manifiestan que sí concurre influencia entre la variable y la dimensión de la presente tesis, en razón de razón del $p = 0.000 < 0.01$, lo que precisa la significancia. Del mismo modo, el Rho de Spearman $\rho = 0.913$ muestra una correlación alta, en consecuencia, a mayor escala de la gestión administrativa desarrollada mayor será el nivel de la organización que se alcance en la entidad.

Un estudio similar presentado por Vargas y Camargo (2018) identificó una relación entre la organización y la satisfacción laboral en lo que corresponde a la Microred de Salud de Río Negro – Satipo, 2017, donde se encontró que la mayoría de los empleados cree que la organización es mala (60%). que

moderan la satisfacción laboral. (35%) y (5%) dicen que es bueno. Demostrar que existe una relación directa y significativa entre una organización y la satisfacción laboral. Esto demuestra la importancia de una organización adecuada en la comuna. Por otro lado, González, Colman y Céspedes (2021) argumentan que la planificación, el presupuesto, los temas de capacitación, el acceso sistemático, la regulación y el uso de la capacitación son los determinantes clave de la interoperabilidad comunitaria y disconformidades en la capacitación de los trabajadores de salud pública y electricistas. servicios públicos del sector privado.

Teóricamente, Chiavenato (2009), afirma que organización es una función administrativa que reúne tareas relacionadas para llevar a cabo un plan o lo planificado. En términos de alcance, la organización se puede dividir en 3 niveles: global, departamental y operativo.

El tercer objetivo del estudio es describir el impacto de la dirección administrativa en la capacitación al personal en una municipalidad del Cusco, de lo cual, los resultados presentados en la tabla 8 muestran que existe un impacto entre la variable y la dimensión de este estudio, basado en la relación $p = 0,000 < 0,01$ significancia determinada. El mismo alto grado de correlación lo muestra el Rho de Spearman $\rho = 0.926$, por lo que, cuanto mayor sea la escala de gestión administrativo que se desarrolle en las oficinas de la ciudad del Cusco, mayor será el grado de dirección que se logrará en la entidad.

El estudio similar que demuestra, lo afirmado en este estudio es la de Vargas & Camargo (2018), han demostrado que existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017, teniendo como resultado que la mayoría del personal trabajador consideran que la dirección es mala (57%) y que están regularmente satisfecho (40%) y que es buena (3%). Así mismo, Rosado (2019) comprueba en su investigación que la dirección tienen relación significativamente y directa (Rho = 0,806) en razón de ($p= 0.01$) con el rendimiento laboral en las instituciones estatales de la parte educativa, especialmente en Cañete 2018. Se comprobó

que la hipótesis planteada es aceptada y se rechazó la hipótesis nula. A mayor escala de dirección mejorara el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores. De modo que a mejor dirección de una institución es garantía de poder lograr los objetivos con mayor facilidad.

Del mismo modo, algunas definiciones para agregar a la información encontrada, Chiavenato (2009) sustenta que la dirección, la tercera función de la administración, después de la planificación y organización, la tarea de la dirección es permitir que la empresa lleve a cabo las acciones y medidas adecuadas; está relacionado con la operación e implementación y directamente con los recursos humanos. También directamente relacionado con su configuración de una organización.

La dirección tiene como propósito coordinar y completar el conjunto de elementos productivos que componen una entidad. Las personas que trabajan en él son su activo más importante. La esencia del trabajo de gestión es lograr que los empleados de la empresa trabajen juntos de forma coordinada y organizada, para darles objetivos y valores comunes, sistemas apropiados y una dirección constante en respuesta a las metas propuestas en la planificación. La dirección; es responsable del logro de los objetivos previstos, en función del tipo de gestión realizada por el equipo directivo. Las municipalidades de hoy necesitan líderes o funcionarios capacitados que puedan tomar decisiones en el momento adecuado y faciliten el trabajo colectivo con una misma visión y misión para lograr objetivos comunes dentro de la organización. Por último, el rendimiento y la productividad de los empleados mejoran con una buena gestión administrativa.

El cuarto objetivo de este estudio fue determinar el impacto del control administrativo en la capacitación del personal en un municipio de la provincia del Cusco – 2022, por lo que los resultados resumidos en la tabla 9 muestran si existe un impacto entre la variable y la dimensión de este estudio, basado en la relación $p = 0,000 < 0,01$, determina la significación. De igual forma, el Rho de Spearman $\rho = 0.857$ muestra un alto grado de correlación, por lo que cuanto

mayor sea la escala de gestión administrativo desarrollado en las oficinas de la ciudad del Cusco, mayor será el grado de control alcanzado en el caso en cuestión.

La dimensión y la variable de estudio están relacionadas directamente, estos resultados encontrados son similares con la investigación Cajo (2018), que ha comprobado que el control administrativo posee una influencia significativa en el rendimiento laboral del personal trabajador del Ministerio de Agricultura y Riego. Equivalentemente, Rosado (2019) explica que el control administrativo se relaciona significativamente ($Rho = 0,708$) y directamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en las instituciones estatales en el sector educación, específicamente de Cañete 2018. Donde confirmo la hipótesis planeada, y se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. Lo que significa que a mayor nivel de control mejorara el nivel de desempeño laboral del personal trabajador. Por tanto, un adecuado control en las instituciones servirá para poder desarrollar de mejor manera las tareas asignadas, además de que en el caso se incluya la capacitación al personal, podrá explotarse el mejor potencial de cada servidor público, para es necesaria el adiestramiento del personal para posterior control administrativo.

Un estudio similar de Vargas & Camargo (2018), donde determinaron la relación del control respecto la satisfacción laboral en lo que refiere a la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo del 2017, teniendo (30%) en la opción malo el control de los personales y que están regularmente satisfechos laboralmente un (63%) y que el (7%) se inclinan a la opción buena. Habiéndose evidenciando que existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral, por lo que, en cuanto refiere a al control respecto la capacitación de personal debería ser más efectiva, de tal modo se garantice un desempeño optimo en las instituciones públicas.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber concluido con el presente trabajo, se ha podido llegar a las subsiguientes conclusiones:

PRIMERO: Las evidencias han determinado una alta correlación positiva entre las variables de administración y la capacitación del personal, debido a que da un valor de Rho de Spearman de $\rho = 0.884$ y $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis planteada y por lo tanto se puede decir que existe una clara muestra de relación de la gestión administrativa entre la capacitación al personal en una municipalidad del Cusco.

SEGUNDO: Las evidencias han revelado una correlación altamente positiva entre la gestión administrativa y la medición planificación, ya que arrojó un valor de Rho de Spearman $\rho = 0.860$ y $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se ha aceptado la teoría propuesta, por lo que se puede concluir que representa una ilustración de la relación entre gestión administrativa y planificación en el municipio del Cusco.

TERCERO: Las evidencias han determinado una alta correlación positiva entre la variable gestión administrativa y el aspecto organización, lo que llevó a un valor de Rho de Spearman $\rho = 0.913$ y $p = 0.000 < 0.01$, donde se aceptó la hipótesis propuesta, por lo que se puede argumentar que existe una clara relación entre los aspectos de la gestión administrativa y organizativa del municipio del Cusco.

CUARTO: Las evidencias han revelado una correlación altamente positiva entre la variable de gestión administrativa y el parámetro de dirección, arrojando un valor Rho de Spearman de $\rho = 0.926$ y $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis propuesta, a razón de ello se puede argumentar que representa una relación demostrable entre gestión y medición dirección en un municipio del Cusco.

QUINTO: Las evidencias han revelado una alta correlación positiva entre la variable gestión administrativa respecto la dimensión de control, pues da un valor de Rho de Spearman de $\rho = 0.857$ y $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se acepta la hipótesis propuesta y por lo tanto se puede afirmar que en una municipalidad de Cusco existe una relación demostrativa entre la gestión administrativa respecto la dimensión control en una municipalidad del Cusco.

VII. RECOMENDACIONES

Concluida la investigación, se precisa las siguientes recomendaciones:

Primero: Se insta al titular de la Municipalidad Distrital de Santiago, implementar acciones o lineamientos que permitan subsanar o mejorar las debilidades existentes en cuanto refiere a la gestión administrativa, con relación a la capacitación al personal que estos podrían ser útiles como medios de mejorar o enmendar algunas falencias o desviaciones que se tiene dentro de la entidad, en cuanto refiere a la planificación, la organización, la dirección y por último el control. Asimismo, es necesario contar con el compromiso profesional de cada funcionario para garantizar gestión administrativa correcta y bien implementada.

Segundo: En términos de planificación en la entidad, se recomienda poder determinar las actividades propiamente dichas con anterioridad para garantizar los recursos y presupuestos se distribuyan equitativamente y la cantidad asignada sea el suficiente. Por otro lado, a través del departamento de personal o la Sub Gerencia de Recursos Humanos, es importante compartir o socializar con el personal institucional los planes, ya sea misión, visión, metas; es necesario fortalecer la planificación en la entidad, a través de capacitaciones al personal donde se les considere como un capital humano útil para el cumplimiento de metas.

Tercero: Organizacionalmente, se recomienda a la administración municipal, en cooperación con otros ámbitos, realizar una revisión de los documentos normativos aplicables de la unidad estructural con el fin de actualizarlos y adecuarlos a los lineamientos aplicables de la entidad, así como evaluar los instrumentos de gestión, que no necesariamente incluyen todas las divisiones existentes en la entidad, lo que dificulta la creación de personal responsable de esa unidad, además es necesario determinar la cantidad exacta de colaborados para cada unidad o área de tal modo que permite la racionalización de tareas asignadas y facilite la capacitación al personal.

Cuarto: Respecto a la dirección, es recomendable a la unidad de recursos humanos, implementar programas de motivación, que involucre que personal o profesionales con mejor desempeño y compromiso se han de alguna manera recompensados, se ha visto que es muy común exigir cumplimiento de horario de trabajo, sin embargo, se deja de lado la productividad que es más eficiente cuando se trata de cumplimiento de metas. Es importante, también fortalecer los canales de comunicación entre servidores o funcionarios públicos, de tal manera que garanticen dinamismo o celeridad en cuanto refiere a tramites, la duplicidad de funciones es un error muy evidente y común cuando se trata de cumplimiento de actividades, el liderazgo también juega un papel muy importante dentro de la administración pública, por lo que es recomendable empoderar a los servidores públicos que puedan ser referentes de buena organización, trabajo en equipo y fomentar participación de los demás.

Quinto: Se recomienda al titular de la entidad, poder implementar mecanismos de control en cuanto refiere a productividad, porque cierto es que existe control en cuanto refiere horario, sin embargo, se pudo notar que existe bastante personal que cumple con el horario, empero, no ha producido nada o casi nada en toda la jornada horaria, evaluar el desempeño de los trabajadores, teniendo en cuenta que estas evaluaciones son desarrolladas y reforzadas por criterios normativos generales, frente a los cuales pueden utilizar estructuras de control institucional y asesoría legal. Al desarrollar estándares y normas internas, es importante tener en cuenta las leyes y reglamentos existentes, pero adaptar estos reglamentos a la realidad del tema; de esa manera, podrán asegurarse de que satisfagan con las necesidades de la organización. También es importante colaborar con los trabajadores en identificar sus funciones y tareas para identificar posibles cambios y desviaciones para que se puedan tomar acciones correctivas.

REFERENCIAS

- Alemán Méndez, S. I., Hernández Castro, J. A., & Portillo Rivera, E. A. (2022). *Plan de Mejora para el Fortalecimiento de la Gestión Administrativa del Centro Escolar Católico Asunción Paleca Ubicado en el Municipio de Ciudad Delgado*, [Tesis de Licenciatura], Universidad de el Salvador. Repositorio institucional. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/30359>
- Alvarez Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación [Nota Académica]*, Universidad de Lima. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Armando. (2020). *Aledgus*. <https://aledgus.com/justificacion-teorica/>
- Bernal. (2012). La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso. *STUDYLIB*, (1). <https://studylib.es/doc/5273509/la-planificaci%C3%B3n--conceptos-b%C3%A1sicos--principios--componentes>
- Billikopf Encina, G. (2006). *Universidad de California*. <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20propia%20tal%20consiste,seg%C3%BAAn%20los%20resultados%20de%20la>
- Cajo Escudero, L. D. (2018). *Influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2018* [Tesis de Licenciatura], Universidad Inka Garcilazo de la Vega. Repositorio institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2392>
- Calero Mora, J. d. (2017). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial. Huaral, 2015* [Tesis de Licenciatura], Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/578>
- CEPAL. (2018). Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222_es.pdf, 123 Y 157.

Chiavenato, E. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: TheMcGraw-Hill companies.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

Cota Luévano, J. A. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Bogotá Mc Graw Hill, Volumen 16(2)*, 3.

Desserl, R. V. (2011). *Administración de recursos humanos - quinta edición*. Mexico: PEARSON .

Editorial etecé. (2021). *concepto*. <https://concepto.de/direccion-administrativa/#ixzz7zZXq7Xt6>

Editorial etecé. (2021). *concepto*. Fuente: <https://concepto.de/control-en-administracion/#ixzz7zZYAUraT>

Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., & Sarmiento Espinoza, W. H. (2019). *Gestión administrativa*. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Fayol, H. (1916). *Scielo*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000100006#:~:text=Seg%C3%BAn%20Frederick%20W.,eficiente%22%20\(p.\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000100006#:~:text=Seg%C3%BAn%20Frederick%20W.,eficiente%22%20(p.))

Gonzales, Colmán y Céspedes. (2021). *Influencia de la gestión administrativa en la capacitación de personal en empresas del sector manufacturero*. *Revista de Gestión y Desarrollo Empresarial*.

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ecuador. Repositorio institucional. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en

- Grebe Barros, G. (2013). Investigación científica e investigación aplicada.
- Guevara Aranciaga, E. R. (2018). Revista de Investigación Multidisciplinaria. *CTSafe, Volumen II* (4), 87.
- Hernandez Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hé Hernández Sampieri, R. (2013). *Piecoma.jim*.
<https://piecoma.jimdofree.com/documentos-de-apoyo/>
- Moreno Pezo, D. M. (2022). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018 [Tesis de Magister]*, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046>
- Mûnch, L. (2022). *EUROINNOVA*. <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-administracion-segun-varios-autores>
- Pantea. (2021). *El papel de la capacitación y el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados en la competitividad de las empresas*.
- Patiño Gabriel, L., & Pinedo Meza, A. G. (2019). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad -2018 [Tesis de maestría]*, Universidad Católica Sedes de Sapientiae. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/867>
- Peña, Sánchez y Sancan. (2022). *RECIMUNDO*. :
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633>
- Peña, Sanchez y Sancan. (2022). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio*. Jipijapa- Ecuador: Editorial Saberes del Conocimiento.
- Quiroa. (2020). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Ramirez, Ramirez y Calderon. (2017). *Gestión administrativa en el desarrollo*

empresarial. 8 (9).

Reátegui Soria, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016* [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1245>

Rosado. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sampieri Hernández, R., Collado Fernández, C., & Lucio Bautista, P. (2003). *Metodología de la investigación* . McGraw-Hill Interamerica .

Santa Cruz . (2015). *Justificación metodologica*.

Soledispa, Pionce y Sierra. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de la microempresa. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaFactorClaveParaLaProductivi-8383391.pdf>.

Stanovich, K. (2007). *Metodología de la investigación* . Ibero Tijuana. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Taylor, F. W. (1994). *Scielo*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000100006#:~:text=Seg%C3%BAn%20Frederick%20W.,eficiente%22%20\(p.\).](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000100006#:~:text=Seg%C3%BAn%20Frederick%20W.,eficiente%22%20(p.).)

Universidad de Champagnat. (2002). *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/capitacion-y-desarrollo-profesional-del-persona>

Vargas, Y. E., & Camargo, F. M. (2018). *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la microred de salud Rionegro - Satipo -2017 [Tesis de Licenciatura], Universidad Peruana de los Andes*. Repositorio institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848>

Vinueza Jara, A. F., & Allauca Cajamarca, A. R. (2022). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. Repositorio institucional.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

Tabla 10 Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es el desarrollo de los procesos administrativos, a partir de las funciones más básicas que comprende: planificar y organizar las estructuras organizativas, así como definir los cargos que integran la entidad, así como dirigir y controlar cada actividad. Falconi y otros (2019).	1. Planificación	1.1. Objetivo 1.2. Estrategia 1.3. Procedimiento	1- Nunca 2- Casi nunca 3- Algunas veces 4- Casi Siempre 5- Siempre
		2. Organización	2.1. Departamentalización 2.2. Tramo de control 2.3. Formalización	
		3. Dirección	3.1. Motivación 3.2. Liderazgo 3.3. comunicación	
		4. Control	4.1. Observación de desempeño 4.2. Acciones correctivas	
Capacitación del personal	Es una manera de proporcionar al personal de una entidad información o conocimientos, que le serán útiles para el mejor desempeño de laboral, es decir, explicar y demostrar la manera correcta de desarrollar un trabajo. Billikopf (2006).	1. Comunicación	1.1. Información 1.2. Conceptos	1- Nunca 2- Casi nunca 3- Algunas veces 4- Casi Siempre 5- Siempre
		2. Capacidad	2.1. Habilidades 2.2. Aptitudes	

Nota: elaboración propia

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Gestión Administrativa

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de determinar la Influencia de la Gestión Administrativa en la Capacitación del Personal en una Municipalidad del Cusco 2022.

Instrucciones: Responda las alternativas según corresponda. Marque con una "X" la respuesta que más se adecúe a las premisas planteadas a continuación:

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

DIMENSIONES	N°	VARIABLE	Opciones de Respuesta				
		Gestión administrativa	1	2	3	4	5
Planeamiento	1.	Las acciones de los funcionarios están encaminados a cumplir un objetivo.					
	2.	Los servidores de la municipalidad tienen conocimiento de los objetivos y metas a cumplir.					
	3.	Para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad se consideran a los servidores como capital humano útil.					
	4.	En el planeamiento para el cumplimiento de objetivos consideran la capacitación al personal					
	5.	La capacitación del personal forma parte del plan de trabajo de la municipalidad					
Organización	6.	La organización de la municipalidad está en función a la departamentalización, que permite la mejor orientación de sus objetivos.					
	7.	La estructura organizativa de la municipalidad esta correctamente distribuido, que contribuye con al logro de objetivo más eficiente.					
	8.	Las funciones, responsabilidades y tareas están correctamente distribuidos que permite al servidor público especializarse en la función que desempeña.					
	9.	Se encuentra determinada la cantidad máxima de Servidores públicos que un jefe de área puede tener bajo su mando.					

	10.	Las funciones, obligaciones, derechos y deberes de los servidores y funcionarios de la entidad se encuentran correctamente establecidos dentro de los instrumentos de gestión (MOF, ROF y CAP).					
Dirección	11.	Los servidores y funcionarios de la municipalidad reciben motivación a través de capacitación.					
	12.	Se involucran los objetivos de la municipalidad con los servidores de la municipalidad.					
	13.	Los directores, jefes de área lideran con el ejemplo a los servidores bajo su cargo.					
	14.	El compromiso con la municipalidad se trasmite con el ejemplo de los funcionarios a los servidores públicos.					
	15.	Existe comunicación entre los distintos niveles de la municipalidad.					
Control	16.	La gestión administrativa realiza el control de cumplimiento de metas y objetivos.					
	17.	La municipalidad posee un sistema de supervisión de cumplimiento de metas por parte de los servidores públicos.					
	18.	Los servidores públicos, conocen sus funciones a cabalidad.					
	19.	Una vez evidenciado errores, variaciones o desviaciones se implementan acciones preventivas a través de capacitación al personal.					
	20.	La capacitación al personal forma parte de las acciones preventivas y correctivas en las municipalidades.					

CUESTIONARIO: Capacitación del Personal

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de determinar la Influencia de la Gestión Administrativa en la Capacitación del Personal en una Municipalidad del Cusco 2022.

Instrucciones: Responda las alternativas según corresponda. Marque con una “X” la respuesta que más se adecúe a las premisas planteadas a continuación:

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

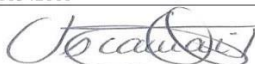
DIMENSIONES	N°	VARIABLE	Opciones de Respuesta				
		Capacitación al personal	1	2	3	4	5
Comunicación	1.	Se proporciona a los servidores públicos de la municipalidad los documentos relacionados a la misión, visión y los objetivos.					
	2.	El servidor público conoce y entiende el contenido de los instrumentos de gestión de la municipalidad.					
	3.	La municipalidad tiene implementado la charla de inducción al servidor público.					
	4.	El jefe inmediato le imparte conocimiento e instrucciones para un efectivo desempeño en el puesto.					
	5.	A los servidores públicos de las municipalidades se les considera en el Plan de capacitación en temas relacionados a sus funciones.					
	6.	La capacitación recibida contiene acciones de práctica y técnicas para el cumplimiento de objetivos.					
	7.	Antes de realizar la programación de la capacitación al personal, se considera la opinión de los servidores públicos.					

	8.	La comunicación de los capacitadores con el servidor público es fluida, de tal modo que permite el mejor desarrollo de las actividades en cumplimiento de los objetivos.					
	9.	Las municipalidades implementan talleres de comunicación, en el que se enfatiza la participación del servidor público.					
	10.	En el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad, resaltan la importancia de la comunicación entre el jefe de área y los subordinados, bajo los parámetros del respeto.					
Capacidad	11.	Las instalaciones físicas de la municipalidad donde presta servicios son adecuadas y contribuyen a la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos.					
	12.	En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación.					
	13.	El contenido de la capacitación es acorde a las funciones que desempeña.					
	14.	Los equipos y las herramientas que se emplean en la capacitación son las adecuada y ayudan a su mejor entendimiento.					
	15.	El servidor público presta atención a la capacitación y las emplea para el logro de los objetivos de la municipalidad.					
	16.	El servidor público revisa sus pendientes del día siguientes antes de culminar el día.					
	17.	El servidor público tiene la capacidad para poder aprender y asimilar nuevos conocimientos.					
	18.	El servidor público tiene la capacidad de poder asimilar las nuevas actualizaciones en el puesto que se desempeña, canalizando de manera adecuado estas actualizaciones.					

	19. Las municipalidades cuentan con las herramientas digitales actuales, para optimizar el logro del objetivo.					
	20. Las municipalidades cuentan con herramientas informáticos óptimos, para el buen desarrollo de las actividades.					

ANEXO 3: Validación de instrumentos de recolección de datos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roger Leonel Uscañaita Apaza
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Experto en Inversión Pública
Institución donde labora:	Peruregiones Analistas y Asociados SRL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	10542000
Firma del experto:	

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 de Gestión Administrativa
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo Causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal Administrativo
Dimensiones:	Planificación ,Organización, Dirección y Control
Confiabilidad:	95%
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces ,(4) Casi siempre , (5) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

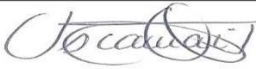
4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roger Leonel Uscañaita Apaza
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Experto en Inversión Pública
Institución donde labora:	Peruregiones Analistas y Asociados SRL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	10542000
Firma del experto:	

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 de Capacitación del Personal
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo Causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal Administrativo
Dimensiones:	Capacidad ,Comunicación
Confiabilidad:	95%
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(2) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces ,(4) Casi siempre , (6) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

con la dimensión o indicador que está midiendo.	(bajo nivel de acuerdo)	con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel


1: No cumple con el criterio

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 McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán 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 & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cinthy Virginia Soto Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración / Comunicación Social
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	41808419
Firma del experto:	

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 de Gestión Administrativa
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo Causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo
Dimensiones:	Planificación, Organización, Dirección y Control
Confiabilidad:	95 %
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
COHERENCIA	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.


4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cintha Virginia Soto Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración / Comunicación Social
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41808419
Firma del experto:	

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 de Capacitación de personal
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo
Dimensiones:	Capacidad, Comunicación
Confiabilidad:	95 %
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

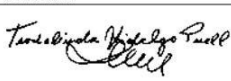
1: No cumple con el criterio

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 McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán 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 & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Teodelinda Rosa Hidalgo Puell
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y control gubernamental
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	06754043
Firma del experto:	

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 de Gestión Administrativa
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo Causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo
Dimensiones:	Planificación, Organización, Dirección y Control
Confiabilidad:	95 %
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
COHERENCIA	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.


4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Teodelinda Rosa Hidalgo Puell
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública y Control Gubernamental
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	06754043
Firma del experto:	

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 de Capacitación de personal
Autor (a):	Mayra Villa Yauri
Objetivo:	Correlativo causal
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo
Dimensiones:	Capacidad, Comunicación
Confiabilidad:	95 %
Escala:	Likert
Niveles o rango:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Mayra Villa Yauri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

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 McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán 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 & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 4: Resultado de similitud del programa Turnitin

turnitin - Mayra Villa

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1%
8	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%

10	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
13	moam.info Fuente de Internet	<1 %
14	wwwadmin.ifrc.org Fuente de Internet	<1 %
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ANEXO 5: Matriz de consistencia

Tabla 11 Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco-2022?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.	La gestión administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco	Gestión administrativa	Enfoque: cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Método: hipotético deductivo Diseño: No experimental - transversal Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Método de análisis: Excel estadístico Población: 26 funcionarios de la Municipalidad de Santiago. Muestra: 26 funcionarios gerentes, sub gerentes, directores y jefes de área.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Capacitación del personal	
¿Cuál es la influencia de la planificación administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?	Analizar la influencia de la planificación administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.	La planificación administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.		
¿Cuál es la influencia de la organización administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?	Identificar la influencia de la organización administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.	La organización administrativa influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.		
¿Cuál es la influencia de la dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?	Describir la influencia de la dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.	La dirección administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.		
¿Cuál es la influencia del control administrativa en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco?	Determinar la influencia del control administrativo en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.	El control administrativo influye directamente en la capacitación del personal en una municipalidad de la provincia de Cusco.		

Nota: elaboración propia

ANEXO 6: Prueba de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	40



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Influencia de la Gestión Administrativa en la Capacitación del Personal en una Municipalidad del Cusco 2022", cuyo autor es VILLA YAURI MAYRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 22-07- 2023 15:52:46

Código documento Trilce: TRI - 0610388