



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de capacitación del personal y la gestión administrativa  
a los trabajadores de un hospital de Chiclayo, 2023

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

**AUTOR:**

Ruiz Liza, Frank Renato ([orcid.org/0009-0001-1654-8789](https://orcid.org/0009-0001-1654-8789))

**ASESORES:**

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert ([orcid.org/0000-0001-6377-0203](https://orcid.org/0000-0001-6377-0203))

Mg. Paucar Rupay, Juan Alberto ([orcid.org/0000-0003-3089-2620](https://orcid.org/0000-0003-3089-2620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mi familia, que con su apoyo y motivación me animan a seguir adelante en busca de un mejor desarrollo personal y profesional.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme seguir creciendo día a día, al Mg. Shelby Ramos, por su paciencia y apoyo en cada etapa de la realización de mi tesis. Y a los trabajadores públicos que participaron de la presente investigación.

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT, 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 titulada: "Gestión de capacitación del personal y la gestión administrativa a los trabajadores de un Hospital de Chiclayo, 2023", cuyo autor es RUIZ LIZA FRANK RENATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT DNI: 42711920 ORCID: 0000-0001-6377-0203	Firmado electrónicamente por: SHRAMOSS el 31- 07-2023 10:53:46

Código documento Trilce: TRI - 0622340



## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUIZ LIZA FRANK RENATO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de capacitación del personal y la gestión administrativa a los trabajadores de un Hospital de Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RUIZ LIZA FRANK RENATO DNI: 47815272 ORCID: 0009-0001-1654-8789	Firmado electrónicamente por: FRUIZLI91 el 01-09- 2023 18:53:44

Código documento Trilce: INV - 1337613



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencia de la variable gestión de capacitación y sus dimensiones	21
Tabla 2: Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	22
Tabla 3: Prueba de hipótesis general	23
Tabla 4: Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 3	25

## RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó para conocer la relación de la gestión de capacitación y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de un hospital en Chiclayo. Con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y de tipo aplicada. La muestra estuvo conformada por 211 trabajadores administrativos de un hospital en Chiclayo, a la cual se le aplicó 2 cuestionarios, cada uno de 30 preguntas, estructurado en base a la escala de Likert, el cuestionario de gestión de capacitación contó con 30 preguntas y el de gestión administrativa de 30 preguntas. Una vez recolectada la información, los resultados fueron que las variables gestión de capacitación y gestión administrativa, así como sus respectivas dimensiones no tienen una distribución normal, por lo que para observar el grado de correlación entre las variables se utilizó el coeficiente rho de Spearman, obteniéndose como resultado 0.600, con un nivel de significancia entre las variables fue de  $<0.01$ , menor a 0.05, la cual rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis planteada, indicando una correlación positiva considerable entre las variables.

**Palabras Clave:** Gestión administrativa, gestión de capacitación, procesos, ejecución, control.

## **Abstract**

The research work was carried out to know the relationship between training management and administrative management of administrative workers of a hospital in Chiclayo. With a quantitative approach, correlational level, non-experimental design and applied type. The sample consisted of 211 administrative workers of a hospital in Chiclayo, to which two questionnaires were applied, each with 30 questions, structured on a Likert scale, the training management questionnaire with 30 questions and the administrative management questionnaire with 30 questions. Once the information was collected, the results were that the variables training management and administrative management, as well as their respective dimensions do not have a normal distribution, so to observe the degree of correlation between the variables, Spearman's rho coefficient was used, obtaining a result of 0.600, with a significance level between the variables of  $<0.01$ , less than 0.05, which rejects the null hypothesis, accepting the hypothesis, indicating a considerable positive correlation between the variables.

**Keywords:** Administrative management, training management, processes, execution, control.

## I. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones modernas requieren de una gestión profesional, ya que, las entidades públicas debido a su misión pública están obligadas a brindar servicios y productos de calidad en busca del bien común. En Polonia existe una baja calidad de los recursos humanos, personal sin ética, sin liderazgo, con déficit de personalidad y con falta de competencias, los cuales trabajan actualmente en las entidades públicas y esto es un factor importante en los procesos de ejecución de actividades; ya que, ese servicio mal ejecutado, repercute en el usuario. Por otro lado, en una era basada en el conocimiento, aprender, innovar y compartir es clave para que una organización funcione con eficacia. Adicionalmente la razón de la baja eficiencia y eficacia del sector público en Polonia, se basa en una mala gestión administrativa, lo cual está siendo cambiado y recuperando el tiempo perdido, generando políticas y gestionando de una manera democrática a las entidades del estado polaco. (Zubek, 2020)

Kose & Ohnsorge (2023), mencionan a través del banco mundial, que las intervenciones políticas pueden ayudar también a los países a mejorar en el sector servicios y así poder impulsar el crecimiento económico. Mencionan que el refuerzo de las capacidades de gestión y competencias de los empleados son claves y esenciales.

Por otro lado, en algunos países se han planteado reformas en la cualificación de trabajadores de aduanas y en la formación de los funcionarios públicos, con agentes del sector privado. Los trabajadores de aduanas con mejor formación tienen mayor probabilidad de desenvolverse con eficacia en procedimientos nuevos comerciales. Indicando que, los gobiernos que imparten capacitaciones periódicas desde el 2016 al 2018 como Afganistán, Granada, Cabo verde, Jamaica, Angola, han experimentado reducciones en el tiempo de la preparación de documentación y atención a los usuarios, aumentando sus conocimientos con los nuevos sistemas aplicados. (The World Bank, 2019)

Obando (2020), menciona en su artículo que para generar una óptima productividad y lograr que una empresa se desarrolle es importante tener un grupo laboral capacitado, menciona además que algunas empresas piensan que invertir

en capacitaciones es un plus, porque serán recompensados en el futuro con nuevos conocimientos que ayudaran en su productividad.

En distintas organizaciones es clave el desarrollo de competencias de los trabajadores, generar competencias y habilidades blandas que ayuden a maximizar resultados, motivo por el que muchas entidades invierten en capacitar al personal, ya que las acciones tomadas por el personal es un reflejo de los objetivos y metas planteados por los directivos.

Según datos del Banco Mundial en su informe anual del año 2022, la inversión en el capital humano es clave para un crecimiento sostenible. Han invertido en Camboya para fortalecer las competencias de 2000 docentes y 500 administradores de los colegios, logrando un desarrollo profesional y obteniendo habilidades informáticas. (The World Bank, 2022)

Según Tamayo (2019), los procesos para modernizar el estado, conducen necesariamente a adoptar programas de capacitación para generar capacidades en los trabajadores públicos, en busca de mejorar en términos de eficiencia y eficacia. Mencionan que la capacitación del trabajador público en Cuba es esencial en los procesos de actualización de los diseños social y económico, sabiendo el papel que desempeñan la integridad, ética como bases de la gestión pública en el siglo XXI. Significando que hay que dotar de recursos tecnológicos y de conocimientos a los trabajadores, buscando generar en ellos un desarrollo que beneficie tanto a la entidad como a los empleados, tratando de ubicarse en un escenario de ganar – ganar.

En Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014) menciona en su encuesta realizada a los hospitales del Perú en el 2014, que 49.3% de los encuestados identificaron la demora en la atención como el principal problema que perciben, mientras que el 34.4% mencionó recibir maltrato en la atención. Esto es clave cuando se habla de entidades públicas de salud, como hospitales, como menciona Montalvo, et al (2020), donde el servicio sanitario con buenos indicadores de calidad se caracteriza por un alto nivel de competencia profesional, el eficiente uso de los recursos, garantizar el menor riesgo para los usuarios y garantizar beneficios para su salud.

En la actualidad, la Resolución Ejecutiva N°141-2016, gestionada por SERVIR, es una directiva donde el proceso de gestión de capacitación establece normas para las entidades públicas y tiene por finalidad capacitar a los servidores civiles, en busca de competencias para un desempeño laboral exitoso. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

Adicionalmente las entidades públicas se rigen al DS N°123-2018-PCM, el cual establece normas, principios y procedimientos que deben ser cumplidos por las entidades del estado. Menciona adicionalmente que las entidades públicas que están en el proceso de actualización de la gestión pública, deberán realizar sus servicios en base a los principios de: Orientación al ciudadano, a los resultados, eficaces y eficientes, flexibilidad, simplicidad. (Consejo de Ministros, 2018)

En ese sentido las entidades del estado deben alinearse a las políticas, reglamentos, directrices y normas dictadas por sus autoridades máximas, buscando una óptima gestión organizacional, desarrollando competencias en sus trabajadores, en busca de servicios y productos de calidad para sus usuarios internos y externos.

Por lo mencionado con anterioridad, se identificó la siguiente problemática general: ¿Cuál es la relación entre gestión de capacitación (GDC) y la gestión administrativa (GA) en un hospital de Chiclayo?, los específicos son: ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y la GA?, ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y la GA?, ¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación y la GA?

Las investigaciones, tienen justificación práctica cuando la investigación ayuda con la resolución de problemas y/o propone métodos o estrategias para ayudar a resolverlo (Bernal, 2006). Por lo que el presente estudio busca saber la correlación entre GDC y GA, que brindará información para las futuras acciones a tomar en beneficio de los usuarios.

Al mismo tiempo una investigación se considera que tiene justificación metodológica cuando la investigación propone nuevos métodos o estrategias para alcanzar conocimientos confiables y válidos. (Bernal, 2006). En este caso es metodológica por que, partiendo de un problema, se procedera a corroborar las

hipotesis planteadas, mediante la aplicación de estadísticos e información recopilada en el trabajo de campo.

En cuanto a la justificación teórica, Arias & Covinos (2021) mencionan que se da cuando el tema que se investiga carece de conocimiento científico o se necesita enriquecer el estudio. Por lo que se realiza el presente estudio para en base a teorías y conocimientos ya establecidos de las variables de investigación, contribuir con conocimiento nuevo.

Todo trabajo de investigación debe tener coherencia, por lo tanto, los problemas, objetivos, hipótesis y resultados, deben ser coherentes entre sí. (Vara Horna, 2012); es por eso que el objetivo principal busca encontrar la relación de GDC y la GA, en un hospital de Chiclayo. Como objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación y la GA; b) Determinar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación y la GA; c) Determinar la relación que existe entre la evaluación de la capacitación y la GA.

Siendo la hipótesis general: Existe relación significativa entre GDC y la GA, en un hospital de Chiclayo. Las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la planificación de la capacitación y la GA. b) Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la GA. c) Existe relación significativa entre la evaluación de la capacitación y la GA.

## II. MARCO TEÓRICO

Morales & Paredes (2020), tuvieron como finalidad ver la relación entre GA y calidad del servicio en una institución educativa de Ecuador, de enfoque cuantitativo, aplicada, descriptiva correlacional, no experimental. Con una población de 16527 personas, y utilizando coeficiente Spearman, el resultado fue de 0,898, probando una relación alta de las variables de estudio, lo que significa que planificar, organizar, dirigir y controlar una entidad, es importante para que el usuario sienta una calidad de servicio adecuada, optimizando los procesos. Es clave tener en cuenta los avances tecnológicos, que brindan adecuados sistemas de información para gestionar de manera adecuada cualquier entidad.

Bremero, et al (2021), buscaron precisar la influencia que tiene la GA y su posición en el mercado de una empresa televisiva en Ecuador, fue un estudio cuantitativo, no experimental, descriptiva y exploratoria, el estudio se realizó a una población de 1500 usuarios, obteniendo una muestra de 306 clientes de la empresa televisiva, el estadístico utilizado fue el método de Pearson, dando como resultado que el grado de relación fue de 0,837 y  $p\text{-valor}=0,000$ , existiendo una correlación alta entre GA y el posicionamiento del mercado.

Por otra parte, Brotons (2021), tuvo como objetivo en su investigación determinar el impacto que puede tener la gestión de habilidades y las prácticas de recursos humanos en el proceso de innovación de empresas Hoteleras en España, de tipo cuantitativa, usando el cuestionario para recolectar datos. Como resultados se verifico que, mediante la dotación, transferencia y ejecución de conocimientos, los hoteles son beneficiados con innovación en sus métodos, productos y procesos. Como siguiente resultado obtuvo que la formación, compensación y participación de los trabajadores genera resultados innovadores. Adicionalmente que el coeficiente de regresión entre las actividades de recursos humanos y la gestión de conocimientos tiene un valor de 0,936, comprobando una fuerte relación de las variables.

José, et al (2019), tuvo como objetivo ver el efecto de la hospitalidad del área de recursos humanos y la sensación de la calidad de vida en el centro de labores en relación con la satisfacción y bienestar de los trabajadores de medianas y

grandes empresas de Brasil. La investigación fue cuantitativa y descriptiva, donde se aplicó cuestionarios. Se seleccionó una muestra de 397 personas, y utilizando la técnica multivariada de datos Modelo de Ecuaciones Estructurales se obtuvieron los siguientes resultados: La felicidad, la sensación de la calidad de vida en el trabajo, la satisfacción y el bienestar son claves de desarrollar en una entidad para aumentar la productividad de la misma. La gestión del personal humano puede influir en los beneficios para una empresa, pues tener trabajadores satisfechos mejora la producción y maximizan resultados. Del modelo planteado el 89% de la satisfacción de los trabajadores depende de la gestión y hospitalidad del área de recursos humanos, mientras que el 52,9% de la calidad de vida en el trabajo depende de la hospitalidad y gestión del área de recursos humanos.

Mendoza, et al (2022), en su investigación tuvieron por objetivo distinguir la influencia de GA en el progreso organizacional de las universidades de Ecuador. El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, y correlacional. Para la recolección de datos se realizó un análisis a través de la síntesis y correlaciones estadísticas generalizadas, y los resultados fueron que el 49% de las personas entrevistadas, manifiestan que la GA tiene que ir de la mano con el desarrollo sostenible y óptimo de las universidades; el 32% manifestó que no es necesario ejecutar estrategias para mejorar la GA. Adicionalmente se constató que el comportamiento de las variables fue de tipo lineal, concluyendo en ambas variables tiene una relación directa y positiva.

Santamaria, et al (2020), buscaron en su investigación ver la relación entre gestión estratégica del talento humano y el contentamiento laboral en el rubro de hoteles en Colombia, fue aplicada, correlacional, no experimental, y transaccional; tuvo como población 35 trabajadores de 5 hoteles, los resultados fueron obtenidos a través del estadístico de Pearson, que arrojaron un 0,696, comprobando correlación positiva entre las variables.

Honores, et al (2020), tuvieron como objeto de investigación ver la vinculación de las capacitaciones en el desempeño de trabajo de algunas empresas mineras de Ecuador; cuantitativa, descriptivo, correlacional. La muestra utilizada fue de 365 personas, y a través del estadístico Pearson se encontró que existe relación positiva entre las variables de estudio; adicionalmente se encontró una

correlación de 0,821 entre capacitación y la productividad, 0,557 entre capacitación y eficiencia, y 0,399 de relación entre capacitación y calidad.

Entre los antecedentes nacionales Castagnola, et al (2020), indica en su estudio que la relación puede existir entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en un departamento de enfermería de un hospital en Perú, el estudio fue cuantitativo, de tipo básica con un enfoque deductivo porque se buscaba encontrar conclusiones. Participaron 86 enfermeras, donde mediante el coeficiente Spearman mostro el 0,788, con una significancia  $p < 0.01$ , concluyendo que las capacitaciones están altamente asociadas con el desempeño de trabajo.

Medina (2022), busco ver la relación entre GDC y competencias laborales en una dirección de salud del Perú, con diseño no experimental, de tipo aplicada y nivel correlacional. La muestra de 109 trabajadores públicos, se obtuvo un coeficiente correlación de 0,798 en estadístico de Spearman, existiendo un gran índice de correlación entre gestión de capacitación y desarrollo de competencias.

Caro (2022), planteo como objetivo ver la relación que tiene un programa de capacitación y la GA de una institución en Cocabamba, fue una investigación de tipo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Para el análisis de la información se usó la prueba de Pearson, donde el coeficiente fue de 0,829, lo que indica que entre el programa de capacitación y gestión administrativa existe una relación significativamente fuerte, que demuestra que un buen programa de capacitación mejoraría la gestión administrativa de la Municipalidad. Como resultado del análisis descriptivo, mencionan que el programa de capacitación conlleva a definir un claro cronograma de actividades dentro de la entidad, y que la GA por parte del alcalde no ha tenido un buen liderazgo ni una adecuada supervisión de los trabajadores.

Así mismo Barrientos, et al (2018), establecieron como objetivo ver la incidencia de los cursos de capacitación en trabajadores de call center en un establecimiento de ESSALUD, con enfoque cuantitativo, correlacional causal. La muestra fue de 79 trabajadores de una población conformada por 582 trabajadores, los resultados obtenidos fueron de 0.595 de chi cuadrado, el cual demuestra que existe incidencia entre las capacitaciones y la efectividad al otorgar citas a los

usuarios. Adicionalmente se menciona que el 44.4% de la variabilidad de la efectividad al momento de brindar citas depende mucho de los cursos de capacitación que pueda brindar el Hospital Público.

Vilcas (2019), tuvo como fin medir la asociación entre capacitación y el rendimiento de trabajo del personal administrativo de una universidad nacional del Perú, con estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal; siendo los participantes 219 administrativos y utilizando cuestionarios se obtuvo utilizando coeficiente Spearman el resultado de 0,790, lo que significa correlación alta y positiva. Notándose la importancia de invertir el tiempo en capacitar los conocimientos de los trabajadores de cualquier empresa, personal motivado y competente rinde con eficiencia y eficacia en su trabajo diario.

A si mismo Fernandez (2021), presento como objeto de investigación buscar la relación de GA y desempeño del trabajo de docentes de una universidad de Arequipa, de estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Los resultados con el estadístico Pearson fueron de 0,834, indicando correlación alta entre las variables estudiadas.

En relación al marco conceptual sobre GDC, Chiavenato (2009), menciona que la capacitación es el proceso de generar competencias y cualidades en los trabajadores deseadas por una organización, y no solo ocuparse de generar conceptos, aptitudes e información. Obando Changuán (2020), menciona en su artículo que para generar una óptima productividad y lograr que una empresa se desarrolle es importante tener un grupo laboral capacitado, y que algunas empresas piensan que invertir en capacitaciones es un plus, porque serán recompensados en el futuro con nuevos conocimientos que ayudaran en su productividad.

Según Alles (2019), las entidades capacitan con el fin de optimizar los rendimientos, aumentar su posición e imagen en el mercado y la sociedad. Por lo tanto, mejorar permanentemente formando a las personas tiene un valor estratégico, en esa línea el aporte que pudieran realizar los directivos y jefes es el de mejorar en el presente, ayudando a construir un futuro donde sus trabajadores estén capacitados y preparados para continuamente superarse.

Espina, et al (2023), mencionan que la capacitación es valorada en las organizaciones, las cuales buscan desarrollar capacidades como la tolerancia a la presión, la organización, la honestidad, la planificación, ética profesional, capacidad de adaptación, actitud positiva, proactividad, y trabajo en equipo dentro de su personal.

Por su parte Cionza, et al (2019), definen a la GDC como un factor clave para el funcionamiento de las empresas, donde se necesita de personal capaz de adaptarse, con urgencia, a las TIC, creando las competencias adecuadas para encarar los problemas que existen en el mundo actual.

En esa línea, los altos mandos de cualquier entidad, tienen la responsabilidad y la obligación de capacitar constantemente a su personal, gestionando de manera adecuada las capacitaciones, teniendo en cuenta el perfil de cada uno de ellos, el área donde trabajan y los recursos con los que cuenta.

La capacitación es el proceso que tiene como fin mejorar el desempeño de los trabajadores públicos, cerrando brechas, desarrollando conocimientos y competencias. (SERVIR, 2016). Por tanto, puede definirse como el proceso de generación de competencias por parte de las entidades hacia sus trabajadores, en busca de la eficacia y eficiencia. Busca el desarrollo del recurso humano a través de una buena planificación, puesta en marcha y control de las capacitaciones, que repercutirá en la productividad tanto de la entidad como en la de sus trabajadores. Por tanto, la variable GDC se define a través de las dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación.

Referente a la dimensión planificación de la capacitación, Chiavenato (2009), indica que es levantar o hacer una lista de las verdaderas necesidades de capacitación que necesita una entidad, y se realiza con 4 niveles de análisis, los cuales son: realizar un análisis organizacional, análisis del personal, análisis de estructura de cargos, análisis de la capacitación. Labrador, et al (2019), menciona que la planificación de la capacitación consiste en la elaboración del programa de capacitación con contenidos claves, que permitirán generar competencias en la gestión de la empresa. SERVIR (2016), lo define como la etapa inicial del proceso de capacitación, que tiene por fin identificar y definir las necesidades de capacitar

teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, esto teniendo de propósito ver qué acciones de capacitación se ejecutaran en el año fiscal. Los indicadores de esta dimensión son: sensibilización, necesidades, plan de desarrollo.

Referente a la dimensión ejecución de la capacitación, Gonzáles, et al (2017), menciona que es el momento de poner en práctica lo planificado, supervisando los programas, medios, materiales, etc., con la finalidad de asegurar que corresponde con lo establecido para llegar a los objetivos deseados. SERVIR (2016), define la ejecución de capacitación como la etapa donde se selecciona al proveedor que brindara la capacitación, que brinde servicios con calidad, así como también implementar, seguir y monitorear las capacitaciones y todas las acciones que garanticen la participación de los trabajadores. Los indicadores de esta dimensión son: calidad y acciones de capacitaciones.

Para la dimensión evaluación de capacitación, Chiavenato (2009), la define como la etapa final, donde se evalúa el proceso de capacitación para ver su eficacia, eso quiere decir, saber si es que la capacitación ayudo a satisfacer las necesidades de la empresa, trabajadores y clientes. SERVIR (2016), lo define como la fase donde se miden los resultados por las acciones tomadas al ejecutar las capacitaciones. Los indicadores de esta dimensión son: reacción, aprendizaje, impacto, aplicación.

Para la variable GA, es el conjunto de actividades que lleva de forma ordenada una entidad, mediante un trabajo planificado, que se organiza, controla lo utilizado y es dirigido por los jefes responsables de la entidad. (Mendoza & Moreira, 2021 citado por Pacheco, 2023).

Por otro lado, González, et al (2020), definen a la GA como una pieza clave dentro de la administración, que han sido el soporte para el desarrollo económico, empresarial, económico, social y tecnológico en las últimas décadas. Mencionan que es un proceso que consta de 4 funciones esenciales: Proyectar, estructurar, dirigir y evaluar.

Por su parte, Chiavenato (2007), menciona que la administración es la manera para poder integrar una organización o parte de ellas, mediante el proceso

de la planeación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales, con el fin de alcanzar objetivos eficientes y eficaces.

Cano (2017), menciona que la administración es el proceso mediante el cual se obtiene calidad para el funcionamiento de una entidad, con el correcto uso de los recursos, para el logro de los objetivos planteados. Por tanto, el proceso administrativo trata de armonizar a las personas, tareas y la administración, a través de la programación, organización, dirección y comprobación.

Para Louffat (2012), la administración debe tener tres dimensiones claves: los recursos administrativos, las áreas administrativas y el proceso administrativo a través de la planeación, organización, dirección y control. Es decir que es el proceso que se encarga de gestionar los recursos en las diversas áreas de una empresa. En ese sentido teniendo en cuenta a los autores citados, se entiende que la GA debe ser el proceso por el cual los directivos de una entidad gestionan de manera eficiente y eficaz sus recursos, con la finalidad de cumplir con sus metas y objetivos trazados, ya sean de corto, mediano o largo plazo. Por tanto, la variable GA tiene las siguientes dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

La dimensión planificación, según Cano (2017), es el proceso por el cual, los responsables de dirigir la entidad trazan el camino y diseñan las acciones a tomar en base a la misión y visión de una entidad. Por otro lado, Calapiña, et al (2019), menciona que la planificación puede determinar las acciones a seguir, para alcanzar los objetivos y metas, las cuales ayudan a establecer el camino que se debe tomar. Louffat (2012), lo define como el elemento capaz de determinar lo que la entidad es en el presente, así como lo que va ser en el futuro, por ende, tiene que tener clara su misión, visión y objetivos. Los indicadores de esta dimensión son: misión, visión y objetivos.

Para la dimensión organización, Cano (2017), lo define como la etapa donde se evalúa la estructura de la organización, con sus respectivas actividades y tareas, que de acuerdo a los planes se deben ejecutar. Louffat (2012), lo define como el elemento que establece el diseño organizacional, definiendo el modelo organizacional teniendo en cuenta las estrategias planteadas en la etapa de la planeación. Los indicadores de esta dimensión son: Jerarquización y simplificación.

En cuanto a la dimensión dirección, González, et al (2020), lo define como la etapa que incluye la ejecución de estrategias y actividades delimitadas, encaminándolas hacia los objetivos planificados, con bases como el liderazgo, la comunicación y la motivación. Louffat (2012), define a la dirección como el elemento que vela por ejecutar lo planeado y organizado con anterioridad. Como indicadores de esta dimensión: Comunicación y liderazgo.

Referente a la dimensión control, Pérez & Barbarán (2021), definen al control administrativo como un instrumento clave que garantiza la gestión eficiente de las empresas, ya que, permite que las empresas puedan ejecutar sus labores de una manera efectiva enfocado en los objetivos institucionales. Louffat (2012), define al control como el elemento que verifica el grado de eficiencia y eficacia a la hora de planear, organizar y dirigir, por lo tanto, es clave aplicar el control antes, durante y después de las acciones administrativas. Como indicadores de esta dimensión: Verificar y mejorar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En el enfoque ontológico, Posada (2014), menciona que la ontología busca e identifica condiciones claves que determinan la existencia e identidad de las cosas. Por otro lado, Alexander (2020), menciona que la ontología es la intuición sobre el ser, y que la objetividad es la opinión de una persona a cerca de lo que existe, lo que quiere decir que una persona inventa sus objetivos basándose en la propia experiencia sensorial que tiene. En ese sentido, la investigación identifica la existencia de trabajadores en un Hospital Público, e identifica variables de GDC y GA dentro del mismo.

En cuanto al enfoque epistemológico, Jaramillo (2003), refiere que es el punto de vista a través del cual uno se relaciona con las cosas, con los hombres, fenómenos y lo trascendente. Adicionalmente es pensar y reflexionar del alcance de lo que observo como objetivo desde mi visión subjetiva, el cual, objetivo con las verificaciones y/o comprensiones correspondientes. (Dutra, 2010 citado por Rodrigues & Karpinski, 2019), lo entiende como una disciplina que se encarga de intentar justificar o elaborar teorías del conocimiento. En ese sentido la investigación intenta justificar y reflexionar la posible relación que podría existir entre GDC y GA.

En cuanto al paradigma positivista, (Wang, 1996 citado por Alzhrani, 2022), menciona que es el trabajo racional de los científicos que utilizan procedimientos científicos para defender sus puntos de vista y a raíz de eso construir conocimientos, de la mano con la cuantificación y datos estadísticos. Geels (2022), entiende que el positivismo asume que la realidad es objetiva, y tiene características similares a las leyes. Se enfoca en fenómenos que se pueden medir y observar. Es por eso que la investigación presenta como base un enfoque positivista, ya que, la finalidad es corroborar una hipótesis planteada, teniendo en cuenta el análisis estadístico y la cuantificación.

Es de tipo aplicada, Huairé (2019), menciona es aquella que parte del conocimiento ya generado, para identificar problemas en donde uno puede intervenir, así como para poder establecer estrategias de solución. Por ende, se es

de tipo aplicada, ya que, la presente investigación parte de conocimientos ya establecidos sobre las variables gestión de capacitación y gestión administrativa, las cuales generaran conocimientos nuevos en busca de posibles soluciones a problemas sociales que puedan existir.

Para Arias, et al (2020), el nivel o alcance correlacional tiene como fin relacionar o asociar las variables de estudio mediante un enfoque cuantitativo. Para Prestes, et al (2021), la correlación es la relación, o dependencia, entre personas, cosas, ideas, etc. Ayuda a descubrir cuanto interfiere una variable con el resultado de otra. Es decir, es un análisis bivariado que ayuda a medir la asociación entre dos variables y la dirección de esta relación. Esta investigación es de nivel correlacional, ya que, se busca saber el grado de relación entre las variables GDC y GA de los trabajadores públicos de un hospital en Chiclayo.

Hernandez & Mendoza (2018), referente al diseño de investigación, mencionan que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es observar y/o medir fenómenos, variables en su contexto natural, para luego analizarlas. Adicionalmente es de tipo transaccional o transversal porque se recolectan los datos en un tiempo único, en un solo momento. Por lo mencionado, esta investigación es no experimental, ya que no se manipulo a favor de nadie las variables de estudio, adicionalmente es transversal, porque se utiliza en un solo tiempo determinado.

Por lo mencionado, el enfoque es cuantitativo. Finol & Vera (2020), mencionan que un estudio es de enfoque cuantitativo, cuando la realidad independientemente del sujeto, existe. Donde el sujeto de manera neutral y objetiva estudia un problema, que para obtener información tiene que seleccionar una muestra, usar instrumentos y técnicas, las cuales se someten a un proceso científico de confiabilidad y validez, permitiendo medir las variables y analizarlas mediante el uso de estadísticas. Sánchez (2019), menciona que se denomina cuantitativa por que trata con algunos fenómenos que pueden ser medidos, a través del uso de técnicas estadísticas, que puedan analizar los datos que fueron recogidos. Para esta investigación, las variables de estudio se estudian de manera neutral y objetiva, y mediante el uso de encuestas se obtendrán resultados, que ayudarán a corroborar la hipótesis planteada.

En cuanto al método de investigación, es hipotético deductivo, Dávila (2006), menciona que es aquel que parte de lo empírico, de una forma de aproximarse a la realidad, de validar una hipótesis. En esta investigación se tratará de refutar una hipótesis, partiendo de información general ya establecida, a lo particular, que se generará con la recolección de datos.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

En este punto para las variables GDC y GA se determinaron lo siguiente:

*Definición conceptual de GDC:* Es el proceso que tiene como fin mejorar el desempeño de los trabajadores públicos, cerrando brechas, desarrollando conocimientos y competencias. (SERVIR, 2016).

*Definición operacional de GDC:* Se define operacionalmente como aquel proceso que busca el desarrollo del recurso humano a través de una buena planificación, puesta en marcha y control de las capacitaciones, que repercutirá en la productividad tanto de la entidad como en la de sus trabajadores; por lo tanto, comprende las dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación. En ese sentido, se analizará a partir de la aplicación de cuestionario de 30 preguntas a trabajadores de un hospital de Chiclayo.

*Indicadores:* Presenta 9 indicadores, distribuidas de la siguiente manera: La dimensión planificación de la capacitación con los indicadores: sensibilización, necesidades, plan de desarrollo. La dimensión ejecución de la capacitación con los indicadores: calidad, acciones de capacitaciones. Y la dimensión evaluación de la capacitación con los indicadores: reacción, aprendizaje, impacto, aplicación.

*Escala de medición:* Para este trabajo de investigación se aplicará una escala ordinal, con las opciones de respuesta en base al tipo Likert, con la escala desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, que buscan cuantificar las respuestas de los trabajadores administrativos del hospital.

*Definición conceptual de GA:* Es el proceso administrativo se encarga de gestionar los recursos administrativos en las diversas áreas de una empresa a través de la planeación, organización, dirección y control. (Louffat , 2012).

*Definición operacional de GA:* Se puede definir como el proceso por el cual los directivos de una entidad gestionan de manera eficiente y eficaz sus recursos, con la finalidad de cumplir con sus metas y objetivos trazados, ya sean de corto, mediano o largo plazo; por tanto, comprende las siguientes dimensiones: Planificación, organización, dirección y control. En ese sentido la variable será analizada con un cuestionario de 30 preguntas realizadas a trabajadores de un Hospital público de Chiclayo.

*Indicadores:* Presenta 10 indicadores, distribuidas de la siguiente manera: La dimensión planificación con los indicadores: misión, visión, objetivos y recursos. La dimensión organización con los indicadores: jerarquización y simplificación. La dimensión dirección con los indicadores: comunicación y liderazgo. Y la dimensión control con los indicadores: verificar y mejorar.

*Escala de medición:* Para este trabajo de investigación se aplicará una escala ordinal, con las opciones de respuesta en base al tipo Likert, con la escala desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, que buscan cuantificar las respuestas de los trabajadores administrativos del hospital.

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

La población es un grupo de casos, limitado, definido y que es accesible, el cual formara parte de la elección de la muestra. (Arias, et al, 2016).La población es de 498 trabajadores administrativos de un hospital de Chiclayo.

*Criterios de inclusión:* Ser trabajador del hospital con más de 3 meses de antigüedad, que estén bajo la modalidad de régimen laboral 276 y 728, mayores de 18 años.

*Criterios de exclusión:* Ser trabajador del hospital con menos de 3 meses de antigüedad, ser trabajador asistencial, trabajador bajo la modalidad de locación de servicios, personal de limpieza o vigilancia.

La muestra para Otzen & Manterola (2017), es representativa o no, solo en caso haya sido seleccionada al azar, quiere decir que todas las personas de una población tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados. Por lo tanto, al aplicar los criterios de inclusión y exclusión queda una población de 467 personas. Y al aplicar la fórmula de muestra finita, se tiene a 211 personas como muestra.

El muestreo aleatorio simple garantiza que todas las personas que son parte de la población, tienen las mismas oportunidades de pertenecer a la muestra Otzen & Manterola (2017). Para el presente estudio se aplicará un muestreo aleatorio simple, y es aleatorio, porque todos los participantes tuvieron las mismas oportunidades de ser seleccionados.

En cuanto a la unidad de análisis, como mencionan Hernandez & Mendoza (2018), es la unidad de donde se extraerá la información y los datos finales. Para esta investigación serán cada uno de los servidores públicos que trabajan en el hospital.

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

Useche, et al (2019), mencionan que la encuesta es técnica, que tiene por finalidad obtener información directa de las personas que pertenecen al objeto de estudio. Por otro lado, Espinoza (2019), menciona que los cuestionarios sirven para reunir información de comportamientos, actitudes, conocimientos e historia de las personas.

Al respecto para la presente investigación se realizaron encuestas, dos cuestionarios, uno para cada variable: GDC y GA, para ambas se realizaron 30 preguntas, preguntas relacionadas con sus respectivas dimensiones e indicadores por variable. Los instrumentos(cuestionarios) se aplicarán a cada una de las personas que participan de la investigación, los cuales son los funcionarios públicos administrativos que trabajan en un hospital de Chiclayo, que fueron seleccionados de manera aleatoria.

Las escalas de Likert serán utilizadas en este estudio, según Useche, et al (2019), se refiere al conjunto de ítems que se presentan en forma de una afirmación o juicio, ante el cual se solicita la reacción de los sujetos que conforman el estudio de investigación. Normalmente se constituye por cinco opciones de respuesta, el

cual permite a la persona encuestada no ser radicales en sus respuestas (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

En cuanto a la validez Rodríguez & Reguant (2020) menciona que se refiere a la calidad que tiene un instrumento para ser útil al medir un atributo, lo que quiere decir, si es que mide aquello que se supone que debe medir. Por otro lado, Huairé (2019), dice que consiste en que los instrumentos midan con objetividad, veracidad, autenticidad y precisión todo aquello que se desea medir de las variables de estudio, es decir, que el instrumento llega a ser válido si mide lo que debe medir. Los instrumentos de la presente investigación fueron sometidos al juicio de 3 expertos, para corroborar el grado de pertinencia, significación y precisión de las preguntas.

La confiabilidad según Useche, et al (2019), se refiere al grado en donde la aplicación de los instrumentos a las personas informantes, reiteradamente con las mismas condiciones, genera resultados idénticos, por lo tanto, no es sensible a fluctuaciones o cambios de las variables. Luego de haber sido validada por los expertos, se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores públicos del hospital, cuyas características son parecidas al de la muestra que será encuestada. Hernández & Mendoza (2018), mencionan que es la fase en donde se administra el instrumento a un grupo reducido de prueba(casos) para corroborar su eficacia y pertinencia, adicionalmente ver las condiciones de aplicar el instrumento y todos los procedimientos involucrados. Luego con el programa SPSS se procedió a obtener los valores de confiabilidad para GDC y GA, los cuales fueron de 0.858 para ambas variables, las cuales validaron los cuestionarios para poder aplicarse.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó en coordinaciones con las áreas correspondientes del hospital, con la finalidad de poder recolectar los datos de manera on line. El recojo de la información fue a través de dos cuestionarios, los cuales tuvieron una escala ordinal, que midieron las variables GDC y GA, mediante el formulario de Google Forms, que fueron enviados vía correo electrónico y WhatsApp a los trabajadores

que conforman la investigación. Una vez terminado el recojo, se procedió analizar los datos.

### **3.6. Método de análisis**

Para Hernandez & Mendoza (2018), Rho de Spearman es una medida de correlación para aquellas variables de nivel ordinal, de modo que los sujetos, unidad o casos de análisis de la muestra se puedan ordenar en rangos, además que son coeficientes que se utilizan para relacionar mediante estadísticas escalas de tipo Likert, cuando el investigador las considera ordinales. Por otro lado, para Rivadeneira, et al (2020), el SPSS es una herramienta que permite a través de códigos, opciones y aplicaciones de menú, analizar y ordenar datos con el fin de obtener proyecciones referentes al tema de investigación. Es decir, es un proceso analítico, que parte de la planificación de los datos, siguiendo con la gestión y análisis, y finaliza con la distribución y presentación de resultados. Por lo mencionado con anterioridad, la presente investigación al ser cuantitativa, tipo aplicada y diseño correlacional, los datos fueron analizados utilizando el software SPSS, para luego poder comprobar la hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman

*Estadística descriptiva:* Matos, et al (2020), mencionan que consiste en recolectar, organizar, presentar, analizar e interpretar un conjunto de datos para una o más variables. Por lo cual, la presente investigación se procesó la información para un análisis de frecuencias, con tablas, gráficos y estadísticas a través del SPSS, y para apreciar mejor los datos, se aplicó baremos para cada variable y dimensión, para GDC las categorías, deficiente, regular y eficiente; y para GA las categorías malo, regular y bueno.

*Estadística inferencial:* Matos, et al (2020), mencionan que es aquella que se encarga de tomar decisiones del comportamiento de la variable definida, utilizando una muestra al azar. Quiere decir que, de unos resultados obtenidos de la muestra, estos se generalizan para toda la población, esta misma proporciona procedimientos y métodos para analizar los datos. Para la presente investigación se utilizó el estadístico Spearman, ya que los datos vienen de una distribución no

normal, la cual busco la relación de las variables de estudio, dando respuesta a la hipótesis de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El autor realizó la investigación bajo valores y principios éticos establecidos por la Universidad, en cuanto a la confiabilidad, ningún dato o nombre de las personas que conformaron la investigación fueron consignados en los instrumentos. En cuanto al Turnitin, se utilizó APA 7ma edición, teniendo un porcentaje de menos del 20%, según lo exigido por la Universidad.

## IV. RESULTADOS

### Estadístico Descriptivo

A través de este procedimiento los datos obtenidos serán representados mediante tablas con porcentajes, frecuencias, etc. Esto con la finalidad de interpretar y analizar de una manera adecuada la información recolectada, por lo cual se utilizó baremos con las categorías malo, regular y bueno para las variables y dimensiones.

Mediante el cuestionario respondido por 211 trabajadores administrativos del Hospital de Chiclayo, se visualiza en la tabla 1 que 17 trabajadores mencionaron que la GDC es deficiente, el cual está representado por 8.1%, el 77.7% de los encuestados mencionan que es regular y el 14.2% piensa que es eficiente. La D1, planificación de la capacitación, un 79.1% piensa que es regular y el 18% menciona que eficiente; en la D2, ejecución de la capacitación, el 78.7% piensa que regular, mientras que el 15.2% lo percibe como eficiente; en la D3, evaluación de la capacitación, el 27.5% lo percibe como deficiente, acompañado del 61.6% que lo encuentra como regular.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia de la variable GDC y sus dimensiones*

	V1:Gestión de capacitación		D1:Planificación de la capacitación		D2:Ejecución de la capacitación		D3: Evaluación de la capacitación	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Deficiente	17	8.1	6	2.8	13	6.2	58	27.5
Regular	164	77.7	167	79.1	166	78.7	130	61.6
Eficiente	30	14.2	38	18.0	32	15.2	23	10.9
Total	211	100	211	100.0	211	100.0	211	100.0

Nota: tomado del SPSS 25.

En la tabla 2, se refleja que en cuanto a la GA, de los 211 encuestados, el 18.5%(39 trabajadores) piensa que es malo, mientras que el 74.4% (157 trabajadores) lo percibe como regular; en la D1, planificación, el 16.6% (35 trabajadores) lo perciben como malo, el 73.5%(155 trabajadores) mencionan que es regular; en cuanto a la D2, organización, el 12.3%(26 trabajadores) lo perciben como malo, el 81% (171 trabajadores) como regular; para la D3, dirección, 106

encuestados equivalente al 50.2%, lo perciben como malo, el 42.2% (89 trabajadores) creen que es regular y el 7.6% lo percibe como bueno; por ultimo para la D4, control, el 59.2% (125 trabajadores) piensan que es malo, y el 33.2% (70 trabajadores) consideran que es regular.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia de la variable GA y sus dimensiones*

	V2: Gestión administrativa		D1: Planificación		D2: Organización		D3: Dirección		D4: Control	
	Frec.	&	Frec.	&	Frec.	&	Frec.	&	Frec.	&
Malo	39	18.5	35	16.6	26	12.3	106	50.2	125	59.2
Regular	157	74.4	155	73.5	171	81.0	89	42.2	70	33.2
Bueno	15	7.1	21	10.0	14	6.6	16	7.6	16	7.6
Total	211	100	211	100.0	211	100.0	211	100.0	211	100.0

Nota: tomado del SPSS 25.

### **Estadística inferencial**

Se utilizó prueba de normalidad para ver si los resultados obtenidos son de una distribución normal, para lo cual teniendo en cuenta la muestra de 211 trabajadores, se utilizó kolmogorov-Smirnov (población mayor a 50). Los resultados fueron que las variables GDC y GA, así como sus respectivas dimensiones no tienen una distribución normal. Por lo que para observar la correlación de las variables se utilizó el coeficiente Spearman.

En la tabla 3 se aprecia, que el nivel de significancia entre las variables GDC y GA es de  $<0.01$ , menor a 0.05, la cual rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis planteada, indicando que existe relación significativa entre la GDC y la GA en un Hospital de Chiclayo. Se observa también el resultado de coeficiente Spearman igual a 0.600, indicando una correlación positiva considerable, por lo tanto, a mayor GDC incrementa la GA.

**Tabla 3***Prueba de hipótesis general*

			Gestión de capacitación	Gestión administrativa
Rho de	Gestión de capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.600**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	211	211
Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.600**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	211	211

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

Nota: tomado del SPSS 25.

En la tabla 4, se aprecia el nivel de significancia es de <0.01, menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, y aceptando la hipótesis específica de que existe relación significativa entre la dimensión planificación de capacitación y la GA. En cuanto al resultado de Spearman igual a 0.465, indica una correlación de grado positiva media de las variables investigadas dentro del hospital.

**Tabla 4***Prueba de hipótesis específica 1*

			Planificación de la capacitación	Gestión administrativa
Rho de	Planificación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.465**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	211	211
Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.465**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	211	211

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

Nota: tomado del SPSS 25.

En la tabla 5, se aprecia un nivel de significancia de  $<0.01$ , menor a 0.05, lo cual rechaza la hipótesis nula, y acepta la relación entre ejecución de la capacitación y GA. Referente a la prueba Spearman, resulta igual a 0.530, indicando una correlación de grado positiva considerable de las variables estudiadas. Por lo tanto, a mayor ejecución de la capacitación incrementara la GA del hospital.

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis específica 2*

			Ejecución de la capacitación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Ejecución de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.530**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	211	211
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.530**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	211	211

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

Nota: tomado del SPSS 25.

En la tabla 6, se aprecia que el nivel de significancia es de  $<0.01$ , menor a 0.05, lo cual rechaza la hipótesis nula, y acepta la relación entre evaluación de la capacitación y GA. El resultado de la prueba de Spearman es igual a 0.627, la cual indica una correlación de grado positiva considerable entre las variables investigadas. Entonces, al incrementarse la evaluación de las capacitaciones, aumentara la GA del hospital.

**Tabla 6***Prueba de hipótesis específica 3*

			Evaluación de la capacitación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.627**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	211	211
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.627**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	211	211

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Nota: tomado del SPSS 25.

## V. DISCUSIÓN

La investigación buscó saber la relación que tiene la GDC con la GA en un hospital de Chiclayo, partiendo de los datos recopilados mediante los cuestionarios, analizándolos mediante su estadístico correspondiente y comparándolos con las investigaciones encontradas en la presente investigación, se buscó alcanzar los objetivos planteados. En cuanto a las variables de estudio, la estadística descriptiva encontró que el 77.7% (164 trabajadores) mencionan que la GDC es regular y el 14.2% (30 trabajadores) piensa que es eficiente. En cuanto a la GA, lo más evidente es que el 18.5% (39 trabajadores) piensa que es malo, y el 74.4% (157 trabajadores) lo percibe como regular.

Para la hipótesis general, se contrastó primero mediante kolmogorov-Smirnov, obteniéndose que los datos no tienen una distribución normal, por lo cual al aplicar Rho de Spearman, se obtuvo 0.600 y una significancia de  $<0,01$ , datos que aceptan la hipótesis general planteada y evidencian una correlación considerable entre las variables GDC y GA. Dichos resultados encajan con lo mencionado por SERVIR (2016), quien señala que la GDC es el proceso que tiene como fin mejorar el desempeño de los trabajadores públicos, cerrando brechas, desarrollando conocimientos y competencias. Y Louffat (2012), menciona que la GA es el proceso administrativo se encarga de gestionar los recursos administrativos en las diversas áreas de una empresa planeando, organizando, direccionando y evaluando.

En esa línea, Castagnola, et al (2020), en su estudio sobre las variables estudiadas, tuvieron como fin ver la relación entre las capacitaciones y el rendimiento del trabajo en un departamento de enfermería de un hospital en Perú, el estudio fue cuantitativo, donde mediante el coeficiente Spearman mostro el 0,788, con una significancia  $p<0.01$ , concluyendo que las capacitaciones están altamente asociadas con el desempeño de trabajo. Resultado fundamentado por Espina, et al (2023), quienes mencionan que la capacitación es valorada por los funcionarios de las organizaciones, las cuales buscan desarrollar competencias como la tolerancia a la presión, la honestidad, la planificación, ética profesional, capacidad de adaptarse, actitud positiva, proactividad, y trabajo en equipo dentro de su personal. Esto va de la mano con un rendimiento laboral adecuado dentro de

las organizaciones, motivo por el cual las empresas que invierten en generar competencias en sus trabajadores, muchas veces mejoraran el rendimiento de los mismos.

De la misma manera Caro (2022), planteo como objetivo ver la relación que tiene un programa de capacitación y la GA de una institución en Cocabamba. Como resultado se obtuvo que entre el programa de capacitación y GA existe una relación significativamente fuerte, que demuestra que un buen programa de capacitación mejoraría la gestión administrativa de la institución pública. Adicionalmente, el 58.3% de los entrevistados mencionan que el programa de capacitación previa sensibilización conlleva a definir un claro cronograma de actividades dentro de la entidad; y en cuanto a la GA por parte de los funcionarios, el 50% de los entrevistados mencionan que no han tenido un buen liderazgo ni una adecuada supervisión. Reforzado por Tamayo (2019), que menciona que los procesos para modernizar un estado, conducen necesariamente a adoptar programas de capacitación para generar capacidades y competencias en los trabajadores públicos, en busca de mejorar en términos de eficiencia y eficacia.

A nivel internacional, Morales & Paredes (2020), muestran la relación entre GA y calidad del servicio, y utilizando coeficiente Spearman, el resultado fue de 0,898, lo que demostró una relación alta entre las variables de estudio, concluyendo que una gestión administrativa optima en una entidad, es importante para que el usuario final sienta la calidad del servicio, optimizando los procesos. Adicionalmente que es bueno tener en cuenta las TIC, que brindan adecuados sistemas de información para gestionar de manera adecuada cualquier entidad.

Cano (2017), reafirma lo investigado mencionando que la administración es el proceso mediante el cual se obtiene calidad para el funcionamiento de una entidad, con el correcto uso de los recursos, para el logro de los objetivos planteados. Esto genera una reducción de costos en temas imprevistos por la no planificación de actividades.

De lo anterior se desprende que, los estudios mencionados tienen relación con las variables GDC y GA, detallando que la correcta utilización de las capacitaciones genera beneficios para una correcta gestión de los recursos

institucionales, adicionalmente ayuda a que los trabajadores de una institución realicen acciones proactivas en beneficio de los usuarios e institución, en vez de acciones reactivas que generan quejas, incomodidades y sobrecostos.

Previo al contraste de la hipótesis específica uno, que busca la relación entre planificación de la capacitación y GA, la estadística descriptiva muestra que, en cuanto a la planificación de la capacitación, un 2.8% (6 trabajadores) lo percibe como deficiente, el 79.1% (167 trabajadores) piensa que es regular y el 18% (38 trabajadores) menciona que eficiente; enlazado con GA, donde de los 211 encuestados, el 18.5% (39 trabajadores) piensa que es malo, el 74.4% (157 trabajadores) lo percibe como regular y el 7.1 % (15 trabajadores) piensa que es bueno.

Respecto a la estadística inferencial de la hipótesis específica uno, se observa mediante el coeficiente de Spearman, ya que los datos no vienen de una distribución normal, que el grado de correlación es de 0.465 con una significancia de  $<0.01$ , resultado que acepta la relación entre planificación de la capacitación y GA, y rechaza la hipótesis nula. Reforzado por Labrador, et al (2019), quienes mencionan que la planificación de la capacitación consiste en elaborar un programa de capacitación con contenidos claves, que permitirán generar competencias en la gestión de la empresa. En cuanto a la GA, González, et al (2020), mencionan que es como una pieza clave dentro de la administración, es el soporte para el desarrollo económico, empresarial, económico, social y tecnológico en las últimas décadas.

En esa línea, Fernandez (2021), obtuvo como resultados en su investigación que existe correlación de 0,834 entre las variables GA y desempeño del trabajo, adicionalmente que el 71.43% de sus encuestados, mencionaron tener una alta gestión de la planificación, la cual se relaciona con su desempeño laboral, donde el 71.43% de los encuestados mencionaron tener un alto desempeño laboral en su organización. Apreciándose que, al planificar adecuadamente, se genera una gestión más óptima, lo cual se refleja en el desempeño laboral de los trabajadores.

Honores, et al (2020), encontraron en su investigación que existe relación positiva entre capacitaciones y desempeño de trabajo; adicionalmente se encontró una correlación de 0,821 entre capacitación y dimensión productividad, 0,557 entre capacitación y dimensión eficiencia, y 0,399 de relación entre capacitación y dimensión calidad.

La planificación de capacitaciones es clave para una óptima GA, al realizar una correcta planeación, se involucran temas sensibles y de alta prioridad en una institución, y al detectar esos puntos, es más fácil tomar acción sobre ello, repercutiendo en una mejor GA, donde los funcionarios de las instituciones tendrán gente idónea y capacitada, capaz de realizar actividades que conlleven a la realización de los objetivos planteados.

Respecto a la estadística inferencial de la hipótesis específica dos, se observa que los datos no vienen de una distribución normal y mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo que el grado de correlación es de 0.530 con una significancia de  $<0.01$ , resultado que acepta la relación entre ejecución de la capacitación y GA, rechazando la hipótesis nula. Reforzado por SERVIR (2016), que menciona que la ejecución de capacitación es aquella etapa donde se selecciona al proveedor que brindara la capacitación, que sea de calidad, así como implementar, seguir y monitorear las capacitaciones y acciones que garanticen la participación de los trabajadores. Así mismo, Chiavenato (2007), menciona que la administración es la manera de integrar una organización, mediante el proceso de la planeación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales, con el fin de alcanzar objetivos eficientes y eficaces.

En esa línea, Vilcas (2019), tuvo como fin medir la asociación entre capacitación y el rendimiento de trabajo del personal administrativo; siendo los participantes 219 administrativos y utilizando cuestionarios se obtuvo utilizando coeficiente Spearman el resultado de 0,790, lo que significa correlación alta y positiva. Notándose la importancia de invertir el tiempo en capacitar los conocimientos de los trabajadores, personal motivado y competente ayuda con la GA de las instituciones.

Mendoza, et al (2022), en su investigación tuvieron por objetivo distinguir la influencia de GA en el desarrollo organizacional, los resultados fueron que el 49% de las personas entrevistadas, manifiestan que la GA tiene que ir de la mano con el desarrollo sostenible, el 48 % de los entrevistados se encontraron de manera neutra con la realización de talleres de capacitación para mejorar la GA de la institución, se constató además que ambas variables tienen una relación directa y positiva. Concluyendo que el buen uso de estrategias está relacionado con la GA, donde se debe tener en cuenta las necesidades de formación de los trabajadores, desarrollando nuevas competencias en ellos.

Estos resultados se relacionan con la hipótesis específica dos, al ejecutar capacitaciones optimas, se genera una mejora en la GA de la institución, lo que conlleva a un desarrollo organizacional eficiente y eficaz. Como menciona Tamayo (2019), los procesos para modernizar el estado, conducen necesariamente a ejecutar programas de capacitación que generen capacidades en los trabajadores públicos.

Previo al contraste de la hipótesis específica tres, que busca la relación entre evaluación de la capacitación y GA, la estadística descriptiva muestra que, en cuanto a la evaluación de la capacitación, un 27.5% (58 trabajadores) lo percibe como deficiente, el 61.1% (130 trabajadores) piensa que es regular y el 10.9% (23 trabajadores) menciona que eficiente; enlazado con GA, donde de los 211 encuestados, el 18.5%(39 trabajadores) piensa que es malo, el 74.4% (157 trabajadores) lo percibe como regular y el 7.1 % (15 trabajadores) piensa que es bueno.

Respecto a la estadística inferencial de la hipótesis específica tres, se observa que los datos tampoco vienen de una distribución normal, mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo que el grado de correlación es de 0.627 con una significancia de  $<0.01$ , resultado que acepta la relación entre evaluación de la capacitación y GA, rechazando la hipótesis nula. Reforzado por SERVIR (2016), quien menciona que la evaluación de la capacitación es la fase donde se miden los resultados por las acciones tomadas al ejecutar las capacitaciones. Y en cuanto a la GA, González, et al (2020), mencionan que la GA es una pieza clave dentro de

la administración, que ha sido el soporte para el desarrollo económico, empresarial, social y tecnológico en las últimas décadas.

En esa línea, Bremer, et al (2021), buscaron precisar la influencia que tiene la GA y la posición en el mercado, utilizando el método de Pearson, obtuvieron un grado de relación de 0,837, existiendo una correlación alta entre GA y posición en el mercado, que demuestra que la entidad depende de una correcta GA para posicionarse en el mercado. Santamaría, et al (2020), en su investigación encontraron la relación entre gestión estratégica del talento humano y la satisfacción, sus estadísticos de Pearson arrojaron 0,696, lo que demuestra una positiva relación de las variables.

Sintetizando, la evaluación de la capacitación es donde se evalúa el proceso de capacitación para ver su eficacia (Chiavenato, 2009), buscando los puntos críticos, las opciones de mejora, y las competencias adquiridas. Esto con la finalidad de orientarlo a una gestión óptima de los recursos de la entidad, que ayuden a generar ese plus a la hora de brindar productos o servicios en beneficio de los usuarios.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Referente a la hipótesis general que busca la relación entre GDC y GA.

Los resultados de la estadística descriptiva fueron que, de 211 encuestados, el 77.7% mencionan que la GDC es regular y el 14.2% piensa que es eficiente. En cuanto a la GA, lo más evidente es que el 18.5% piensa que es malo, y el 74.4% lo percibe como regular. Aplicando el coeficiente Spearman, se obtuvo 0.600 y una significancia de  $<0,01$ , datos que aceptan una correlación considerable entre las variables GDC y GA. Por tanto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos y los estudios referenciados; se justifica que, si se realiza una adecuada GDC, planificándola teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, ejecutándola con recursos humanos y físicos adecuados, y evaluándola para corroborar las competencias adquiridas; creará trabajadores competentes, buen clima laboral, buena comunicación, que repercutirá en una adecuada GA.

**Segunda:** Por el lado de la hipótesis específica uno, existe relación entre planificación de la capacitación y GA. La estadística descriptiva muestra que, en cuanto a la planificación de la capacitación, un 2.8% lo percibe como deficiente, el 79.1% piensa que es regular y el 18% menciona que eficiente. Referente al grado de correlación fue de 0.465 con una significancia de  $<0.01$ , resultado que rechaza la hipótesis nula. Se desprende de los resultados cuantificados, justificado por el marco teórico que, planificar adecuadamente las capacitaciones, genera capacidades y cualidades en los trabajadores, creando una identidad más fuerte en ellos, que lograra la realización de actividades que logren los objetivos institucionales, esto repercute e incrementa la GA, ya que se usaran los recursos de la institución de una manera más eficiente y eficaz.

**Tercera:** Por el lado de la hipótesis específica dos, existe relación entre ejecución de la capacitación y GA. La estadística descriptiva muestra el 78.7% piensa que regular, mientras que el 15.2% lo percibe como eficiente. El grado de correlación fue de 0.530 con una significancia de  $<0.01$ , resultado que acepta la relación entre ejecución de la capacitación y GA. De los resultados obtenidos y de las teorías referenciadas, se desprende que ejecutar

capacitaciones basándose en las necesidades de mejora, utilizando recurso humano idóneo, capacidad física adecuada y tecnología óptima, genera optimización en los procesos de la institución, ya que personal capacitado y motivado rinde más, por tanto, es pieza fundamental para una mejor GA.

**Cuarta:** Por el lado de la hipótesis específica tres, la que relaciona evaluación de la capacitación y GA. La estadística descriptiva muestra que, en cuanto a la evaluación de la capacitación, de los 211 encuestados, un 27.5% lo percibe como deficiente, el 61.1% piensa que es regular y el 10.9% menciona que eficiente. Por otro lado, mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo que el grado de correlación fue de 0.627, resultado que acepta la relación entre las variables. Estos resultados obtenidos se justifican con el marco teórico, en ese aspecto, evaluar las capacidades y competencias adquiridas en los trabajadores es clave, sabiendo que la percepción de los trabajadores en cuanto al control posterior es deficiente o regular. Esto ayuda a la GA, ya que, a mayor evaluación de las capacitaciones mayor la GA.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Referente a GDC y GA, se sugiere que los directivos y jefes de las áreas administrativas conozcan las necesidades de sus trabajadores, y en coordinación con la unidad de desarrollo de personal se gestionen adecuadamente sus recursos para ejecutarlas, y evaluar adecuadamente los conocimientos y competencias que se generen. Esto ayudara a mejorar la GA, ya que trabajadores capacitados, realizan actividades en pro de gestionar adecuadamente los recursos del hospital, en beneficio de los usuarios.

**Segunda:** Para la planificación de capacitación, se recomienda coordinar con todas las áreas administrativas del hospital, con la finalidad de que cada encargado de área recoja las necesidades claves de su personal, esto con la finalidad de incluir esas necesidades en el plan anual de capacitaciones, y se generen competencias acordes a lo que los usuarios demandan.

**Tercera:** Con referencia a ejecución de la capacitación, se recomienda a los directivos del hospital, en coordinación con los jefes de áreas, sensibilizar a los trabajadores acerca de las futuras capacitaciones mensuales y supervisar la correcta ejecución de las capacitaciones con la unidad de desarrollo de personal, revisando que los temas sean acordes a las actividades diarias que realizan sus trabajadores.

**Cuarta:** En relación a la evaluación de la capacitación, se sugiere a los directivos y jefes de áreas administrativas, previa sensibilización y comunicación a los trabajadores, evaluar de manera constante los aprendizajes obtenidos en las capacitaciones brindadas, cogiendo de indicador el desempeño laboral en base a sus actividades diarias.

## REFERENCIAS

- Alexander Sergeevich, S. (2020). Metaphilosophy: Ontological and Deontic Forms of Reflection. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(12), 62-71. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4280088>
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo - Volumen 1: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. (Vol. 1). Ediciones Granica.
- Alzhrani, N. (2022). Positivist or constructivist paradigms in MA TESOL programs: developing a knowledge base for TESOL in Saudi Arabia. *Heliyon*, 8. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10552>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R., & Cáceres Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016, 13 de agosto). *Resolución de presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>
- Barrientos Ramos, V. H., Díaz Tito, L. P., Ledesma Cuadros, M. J., & Huamani Albuay, E. F. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en call center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776014/29058776014.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. Obtenido

de

[https://books.google.com.pe/books?id=h4X\\_eFai59oC&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA104&dq=justificacion+teorica&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q=justificacion%20teorica&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA104&dq=justificacion+teorica&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=justificacion%20teorica&f=false)

Bremero Leonardo, F. O., Hidalgo Zambrano, G. L., & Auqui Llivisupa, M. A. (2021). Gestión administrativa y posicionamiento de mercado de meg@com tv; empresa de internet y televisión pagada en el Cantón Naranjito. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 19(1), 113-131. Obtenido de <https://www.eumed.net/es/revistas/economia-latinoamericana/oel-enero21/empresa-internet-television>

Brotons Martinez, M. (2021). *La gestión del conocimiento para la innovación en Hoteles: La influencia de las prácticas de recursos humanos [Tesis de Doctorado - Universidad de Alicante]*. Repositorio Institucional de Alicante. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=289781>

Calapiña, E., Chuquilla, J., & Toapanta, J. (2019). Planificación estratégica y la prospectiva, semejanzas y diferencias: Una revisión a la literatura de los últimos 20 años. *TAMBARA*, 742-759. Obtenido de <https://tambara.org/wp-content/uploads/2019/09/6.LA-PLANIFICACION%20Y%20LA-PROSPECTIVA%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20COMERCIO%20Y%20INDUSTRIAL%20Y%20LA%20PROSPECTIVA%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20COMERCIO%20Y%20INDUSTRIAL.pdf>

Cano Plata, C. A. (2017). La administración y el proceso administrativo. 121. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Caro Arana, M. R. (2022). *Programa de capacitación y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, Región Amazonas, año 2021 [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Digital. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86770>

Castagnola Sanchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. D., & Castagnola Sanchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4-3, 80-89.

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>
- Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., & Labrador Machín, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 195-211.
- Consejo de Ministros. (2018). *Decreto Supremo N°123-2018-PCM, Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública*. Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/265593/DS\\_N\\_\\_123-2018-PCM.pdf?v=1546552624](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/265593/DS_N__123-2018-PCM.pdf?v=1546552624)
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Espina-Romero, L. C., Aguirre Franco, S. L., Dworaczek Conde, H. O., Guerrero Alcedo, J. M., Ríos Parra, D. E., & Rave Ramirez, J. C. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon*, 9(4). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.
- Fernandez Sanchez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Finol de Franco, M., & Vera Solórzano, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24.

- González Ortiz de Zárate , A., Alonso García, M. A., & Berrocal Berrocal, F. (2017). *Evaluación de la eficacia de la formación en la administración pública: la transferencia al puesto de trabajo*. INAP. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=9dl0DwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&dq=administracion&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=9dl0DwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=administracion&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- 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. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernandez - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Honores Jaramillo, N. G., Vargas Aguilar, C. J., Espinoza Carrión, C., & Tapia Espinoza, N. J. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher*, 5(6-1), 398-409. Obtenido de file:///D:/TESIS%20II/Dialnet-ImportanciaYCapacitacionPersonal-7897679.pdf
- Huaire Inacio, E. J. (2019). Método de investigación. Obtenido de Método de investigación: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014, 27 de octubre). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-170-2014-inei.pdf>
- Jaramillo Echeverri, L. (2003). ¿Qué es epistemología? *Cinta de Moebio - Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 174-178. Obtenido de <https://www.moebio.uchile.cl/18/jaramillo.html>
- José Stefanini, C., Assenjo Olim, A. P., & Alberto Alves, C. (Mayo-Julio de 2019). Hospitalidad y gestión de personas, Un estudio sobre la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 28(3), 551-569. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180762492001>

- Kose, M. A., & Ohnsorge, F. (2023). *Falling Long-Term Growth Prospects: Trends, Expectations, and Policies*. Washington, DC: World Bank. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/fe0880d1-ffbf-430f-bab4-d3dbdda7470e/content>
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. 7(1), 64-73.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo* (3ra ed.). Cengage Learning.
- Matos Uribe, F. F., Contreras Contreras, F., & Olaya Guerrero, J. C. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS*. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Medina Yslachin, M. (2022). *Gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022 [Tesis de Maestría-Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103330>
- Mendoza Fernández, V. M., Moreira Choez, J. S., & Mera Plaza, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Montalvo, S., Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el Hospital Santa Rosa de Puerto. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*. Recuperado el 05 de 06 de 2022, de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-CalidadDeServicioYSatisfaccionDelUsuarioEnElHospit-7437230.pdf>
- Morales Urrutia, D. C., & Paredes Alvarez, V. M. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas-[Tesis de Maestría-Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio

Digital Institucional. Obtenido de  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>

Obando Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinergia*, 11(2), 166-173.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

Pacheco Barreto, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4918](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918)

Pérez Corrales, J. D., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)

Posada Ramirez, J. (2014). Ontología y Lenguaje de la Realidad Social. *Cinta de Moebio*(50). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2014000200003>

Prestes, P., Silva, T., & Barroso, G. (2021). Correlation analysis using teaching and learning analytics. *Heliyon*, 7(11).  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08435>

Ramírez de Colmán, D. (2005). La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo. 13. Obtenido de file:///C:/Users/Frank/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoComoFactorClaveParaEIDesa-5654236.pdf

Rivadeneira Pacheco, J. L., De La Hoz Suárez, A. I., & Barrera Argüello, M. V. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25.

Rodrigues Vieira, K., & Karpinski, C. (2019). The historical and epistemological relations between Librarianship and Information Science in the Brazilian scientific production. *Transinformação*, 31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384365067008>

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Salvador Beltramino, N. (2020). *La gestión del capital intelectual y su efecto en la innovación y en el rendimiento de las mipymes: un estudio empírico [Tesis de Doctorado, Universidad Politécnica de Cartagena]*. Repositorio Digital de la UPCT. Obtenido de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8832/nsb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santamaria, A., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista ESPACIOS*, 41(38). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Soto Cata, M. J., & Oyaque Mora, S. M. (2019). *La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales [Tesis de Maestría-Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Digital. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30032/1/044%20GMC.pdf>
- Tamayo Pineda, N. (2019). La formación y capacitación de los funcionarios y directivos de la Administración Pública. *Universidad de la Habana*(287). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0253-92762019000100161](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000100161)

- The World Bank. (2019). The World Bank. *Doing Business 2019. Training for Reform*, 16. Washington DC. Obtenido de [https://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report\\_web-version.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf)
- The World Bank. (2022). *Annual Report 2022*. Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/about/annual-report>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. (U. d. Guajira, Ed.)
- Vara Horna, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa. Universidad de San Martin de Porres.
- Vilcas Tacsa, I. R. (2019). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018.*[Tesis de Maestría-Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. Repositorio Virtual. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3313/TM%20AD-AD%204529%20V1%20-%20Vilcas%20Tacsa%20Isabel%20Rocio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- W. Geels, F. (2022). Causality and explanation in socio-technical transitions research: Mobilising epistemological insights from the wider social sciences. *Research Policy*, 51(6). doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104537>
- Zubek, M. (2020). Leadership and Management in Public Administration. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 55(1), 114-126. doi:10.33119/EEiM.2020.55.8

## ANEXOS

### Anexo 1:

#### Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión de capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es el proceso que tiene como fin mejorar el desempeño de los trabajadores públicos, cerrando brechas, desarrollando conocimientos y competencias. (SERVIR, 2016).	Se puede definir operacionalmente como aquel proceso que busca el desarrollo del recurso humano a través de una buena planificación, puesta en marcha y control de las capacitaciones, que repercutirá en la productividad tanto de la entidad como en la de sus trabajadores; por lo tanto, comprende las dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación.	D1: Planificación de la capacitación	-Sensibilización -Necesidades -Plan de desarrollo	p1;p2;p3; p4;P5;p6 ;p7;p8;p9;p10	(5): Totalmente de acuerdo  (4): De acuerdo  (3): Indiferente  (2): En desacuerdo  (1): Totalmente en desacuerdo	Deficiente[ 30-70] Regular [71-111] Eficiente [112-150]
		D2: Ejecución de la capacitación	-Calidad -Acciones de capacitaciones	p11;p12;p13;p14; p15;p16;p17; p18;p19;p20		
		D3: Evaluación de la capacitación	-Reacción -Aprendizaje -Impacto -Aplicación	p21;p22;p23;p24;p25; p26;p27; p28; p29; p30.		

Nota: Adaptado de Directiva: normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. (SERVIR, 2016)

## Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es el proceso administrativo se encarga de gestionar los recursos administrativos en las diversas áreas de una empresa a través de la planeación, organización, dirección y control. (Louffat , 2012).	Proceso por el cual los directivos de una entidad gestionan de manera eficiente y eficaz sus recursos, con la finalidad de cumplir con sus metas y objetivos trazados, ya sean de corto, mediano o largo plazo; por tanto, comprende las siguientes dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.	D1: Planificación	-Misión -Visión -Objetivos -Recursos	p1; p2; p3; p4; p5; p6;p7p8; p9;	(5): Totalmente de acuerdo  (4): De acuerdo	Malo [ 30-70] Regular [71-111] Bueno [112-150]
		D2: Organización	-Jerarquización -Simplificación	p10;p11;p12;p13;p14;p15 p16;p17;p18;	(3): Indiferente  (2): En desacuerdo	
		D3: Dirección	-Comunicación -Liderazgo	p19; p20; p21;p22;p23;p24;p25;	(1): Totalmente en desacuerdo	
		D4: Control	-Verificar -Mejorar	p26;p27;p28; p29;p30		

Nota:Adaptado de Administración: fundamentos del proceso administrativo. (Louffat, 2012)

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Estimado(a), esperando que se encuentre bien de salud. Este cuestionario es parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es recoger su percepción sobre la gestión de capacitación y la relación que existe con la gestión administrativa dentro del Hospital.

El cuestionario consta de dos partes, la primera parte orientada a la gestión de capacitación, y la segunda a la gestión administrativa.

La información que proporcione será tratada de forma confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos. Por ello, por favor responder con toda sinceridad al siguiente cuestionario que solo le tomará unos minutos de su tiempo. Muchas gracias.

### I. Gestión de capacitación

#### Escala

Totalmente de acuerdo (Tda): 5

De acuerdo (Da): 4

Indiferente (I): 3

En desacuerdo (Ed): 2

Totalmente en desacuerdo (Ted): 1

Nº	Items	1	2	3	4	5
	<b>V1: GESTION DE CAPACITACION</b>	<b>Ted</b>	<b>Ed</b>	<b>I</b>	<b>Da</b>	<b>Tda</b>
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION</b>					
1	¿Considero que, al planificar una capacitación, se debe sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de las capacitaciones?					
2	¿Considero que una capacitación, previa sensibilización a los servidores públicos, ampliaría los conocimientos recibidos?					
3	¿Considero que una capacitación previa sensibilización de temas administrativos correspondientes al área de trabajo, incrementaría los conocimientos y reduciría los errores?					
4	¿Considero que dentro de la entidad se diagnostican las necesidades de mejoramiento del personal para futuras capacitaciones?					
5	¿Considero que, para planificar una capacitación, se deben identificar primero las necesidades del personal?					
6	¿Considero que se tiene un plan anual de capacitaciones dentro de la institución?					
7	¿Considero que se realizan capacitaciones al personal de manera constante?					
8	¿Considero que las capacitaciones permiten desarrollar competencias de manera efectiva?					

9	¿Considero que, en el plan de capacitación, se consideran temas relacionados al puesto de trabajo?					
10	¿Se ha considerado líneas de desarrollo profesional para el personal administrativo dentro del Hospital?					
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCION DE LA CAPACITACION</b>						
11	¿Considero que las capacitaciones tendrían éxito al ser ejecutadas, seleccionando capacitadores idóneos?					
12	¿Considero que las capacitaciones serían eficientes, si es que la selección de los capacitadores estaría relacionada por su experiencia en las áreas críticas?					
13	¿Considero que las capacitaciones han reforzado mis capacidades creativas para mejorar en el desarrollo de mis funciones?					
14	¿Considero que se refuerzan las capacidades y competencias propias de cada trabajador con la finalidad de desarrollarlo para otro puesto?					
15	¿Considero que las competencias adquiridas en las capacitaciones son aplicadas en el trabajo diario?					
16	¿Considero que mis conocimientos actualizados colaboran con el crecimiento de la entidad?					
17	¿Considero que las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento adecuado?					
18	¿Considero que sería necesario el aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad a las capacitaciones?					
19	¿Considero que el personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en las capacitaciones?					
20	¿Considero que los recursos que se asignaron en las capacitaciones fueron suficientes?					
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA CAPACITACION</b>						
21	¿Considero que las capacitaciones deben ser medidas mediante una encuesta de satisfacción?					
22	¿Considero que los materiales utilizados en las capacitaciones son los adecuados?					
23	¿Considero que las metodologías utilizadas en las capacitaciones son las adecuadas?					
24	¿Considero que el personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?					
25	¿Considero que el personal está satisfecho con lo aprendido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?					
26	¿Considero que se mide el aprendizaje de conocimientos obtenidos en cada capacitación?					
27	¿Considero que se mide el aprendizaje de habilidades obtenidas en cada capacitación?					
28	¿Considero que las capacitaciones han generado efectos positivos en el corto y mediano plazo?					

29	¿Considero que monitorean la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario?					
30	¿Considero que en el Hospital se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas?					

## II. Gestión administrativa

### Escala

Totalmente de acuerdo (Tda): 5

De acuerdo (Da): 4

Indiferente (I): 3

En desacuerdo (Ed): 2

Totalmente en desacuerdo (Ted): 1

Nº	Items	1	2	3	4	5
	<b>V2: GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>Ted</b>	<b>Ed</b>	<b>I</b>	<b>Da</b>	<b>Tda</b>
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION</b>					
1	¿Considero que la misión del hospital está claramente definida?					
2	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la misión del hospital?					
3	¿Considero que la visión del hospital está claramente definida?					
4	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la visión del hospital?					
5	¿Considero que el personal administrativo se siente identificado con la visión del hospital?					
6	¿Considero que en la gestión administrativa del hospital están establecidos los objetivos institucionales?					
7	¿Considero que los objetivos institucionales permiten dar un buen servicio?					
8	¿Considero que las actividades que se realizan ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?					
9	¿Considero que el hospital a través de una buena planificación ha utilizado adecuadamente los recursos públicos en beneficio de los usuarios?					
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>					
10	¿Considero que la estructura organizativa de la institución es adecuada para dar un mejor servicio?					
11	¿Considero que la cantidad de trabajo asignada a cada trabajador es proporcional al cargo que desempeña?					
12	¿Considero que el personal de la institución respeta la jerarquía organizacional del hospital?					

13	¿Considero que realizo mis actividades conforme a los manuales administrativos de la institución?					
14	¿Considero que las delegaciones de funciones son claras?					
15	¿Considero que el hospital distribuye eficientemente los recursos?					
16	¿Considero que existe una alta rotación de personal administrativo en la institución?					
17	¿Considero que el hospital me brinda las herramientas tecnológicas adecuadas para desarrollar mis actividades?					
18	¿Considero que la utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mis actividades?					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>						
19	¿Considero que la comunicación entre las áreas del hospital es la correcta?					
20	¿Considero que el hospital promueve el trabajo en equipo?					
21	¿Considero que el ejercicio del liderazgo en el hospital permite una gestión administrativa optima?					
22	¿Considero que los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión?					
23	¿Considero que el hospital brinda algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente las actividades?					
24	¿Considero que las opiniones, ideas y pensamientos son tomadas en cuenta para la toma de decisiones?					
25	¿Considero que en el hospital se motiva constantemente al personal administrativo?					
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>						
26	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores?					
27	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño organizacional?					
28	¿Considero que en el hospital se establece el control necesario para prevenir errores en las actividades?					
29	¿Considero que en el Hospital se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora?					
30	¿Considero que el hospital a través del control supervisa a los funcionarios y personal administrativo la plena responsabilidad de sus actos, retroalimentando cuando es necesario, a fin de brindar mayor satisfacción a los usuarios?					

### Anexo 3: Modelo de consentimiento informado.

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....



Describir el impacto del problema de la investigación.

.....  
.....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email: .....  
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



#### Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Miguel Ángel Domínguez Moreno		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Frank Renato Ruiz Liza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Hospital de Chiclayo
Significación:	Instrumento 01: Cuestionario sobre gestión de capacitación, compuesta por 3 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert.  Instrumento 02: Cuestionario sobre gestión administrativa, compuesta por 4 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION</b>								
1	¿Considero que, al planificar una capacitación, se debe sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de las capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Considero que una capacitación, previa sensibilización a los servidores públicos, ampliaría los conocimientos recibidos?	X		X		X		
3	¿Considero que una capacitación previa sensibilización de temas administrativos correspondientes al área de trabajo, incrementaría los conocimientos y reduciría los errores?	X		X		X		
4	¿Considero que dentro de la entidad se diagnostican las necesidades de mejoramiento del personal para futuras capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Considero que, para planificar una capacitación, se deben identificar primero las necesidades del personal?	X		X		X		
6	¿Considero que se tiene un plan anual de capacitaciones dentro de la institución?	X		X		X		
7	¿Considero que se realizan capacitaciones al personal de manera constante?	X		X		X		
8	¿Considero que las capacitaciones permiten desarrollar competencias de manera efectiva?	X		X		X		
9	¿Considero que, en el plan de capacitación, se consideran temas relacionados al puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Se ha considerado líneas de desarrollo profesional para el personal administrativo dentro del Hospital?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCION DE LA CAPACITACION</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considero que las capacitaciones tendrían éxito al ser ejecutadas, seleccionando capacitadores idóneos?	X		X		X		
12	¿Considero que las capacitaciones serían eficientes, si es que la selección de los capacitadores estaría relacionada por su experiencia en las áreas críticas?	X		X		X		
13	¿Considero que las capacitaciones han reforzado mis capacidades creativas para mejorar en el desarrollo de mis funciones?	X		X		X		
14	¿Considero que se refuerzan las capacidades y competencias propias de cada trabajador con la finalidad de desarrollarlo para otro puesto?	X		X		X		
15	¿Considero que las competencias adquiridas en las capacitaciones son aplicadas en el trabajo diario?	X		X		X		
16	¿Considero que mis conocimientos actualizados colaboran con el crecimiento de la entidad?	X		X		X		
17	¿Considero que las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento adecuado?	X		X		X		
18	¿Considero que sería necesario el aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad a las capacitaciones?	X		X		X		
19	¿Considero que el personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en las capacitaciones?	X		X		X		
20	¿Considero que los recursos que se asignaron en las capacitaciones fueron suficientes?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA CAPACITACION</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Considero que las capacitaciones deben ser medidas mediante una encuesta de satisfacción?	X		X		X		
22	¿Considero que los materiales utilizados en las capacitaciones son los adecuados?	X		X		X		
23	¿Considero que las metodologías utilizadas en las capacitaciones son las adecuadas?	X		X		X		

24	¿Considero que el personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
25	¿Considero que el personal está satisfecho con lo aprendido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
26	¿Considero que se mide el aprendizaje de conocimientos obtenidos en cada capacitación?	X		X		X	
27	¿Considero que se mide el aprendizaje de habilidades obtenidas en cada capacitación?	X		X		X	
28	¿Considero que las capacitaciones han generado efectos positivos en el corto y mediano plazo?	X		X		X	
29	¿Considero que monitorean la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario?	X		X		X	
30	¿Considero que en el Hospital se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

**DNI:** 08175661

**Especialidad del validador:** Administración de Empresas

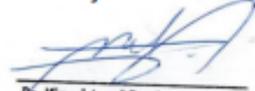
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de junio de 2023.

  
Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno  
Doctor en Administración  
CLAD: 019027

-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION</b>								
1	¿Considero que la misión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
2	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la misión del hospital?	X		X		X		
3	¿Considero que la visión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
4	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la visión del hospital?	X		X		X		
5	¿Considero que el personal administrativo se siente identificado con la visión del hospital?	X		X		X		
6	¿Considero que en la gestión administrativa del hospital están establecidos los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	¿Considero que los objetivos institucionales permiten dar un buen servicio?	X		X		X		
8	¿Considero que las actividades que se realizan ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
9	¿Considero que el hospital a través de una buena planificación ha utilizado adecuadamente los recursos públicos en beneficio de los usuarios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>								
10	¿Considero que la estructura organizativa de la institución es adecuada para dar un mejor servicio?	X		X		X		
11	¿Considero que la cantidad de trabajo asignada a cada trabajador es proporcional al cargo que desempeña?	X		X		X		
12	¿Considero que el personal de la institución respeta la jerarquía organizacional del hospital?	X		X		X		
13	¿Considero que realizo mis actividades conforme a los manuales administrativos de la institución?	X		X		X		
14	¿Considero que las delegaciones de funciones son claras?	X		X		X		
15	¿Considero que el hospital distribuye eficientemente los recursos?	X		X		X		
16	¿Considero que existe una alta rotación de personal administrativo en la institución?	X		X		X		
17	¿Considero que el hospital me brinda las herramientas tecnológicas adecuadas para desarrollar mis actividades?	X		X		X		
18	¿Considero que la utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mis actividades?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>								
19	¿Considero que la comunicación entre las áreas del hospital es la correcta?	X		X		X		
20	¿Considero que el hospital promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
21	¿Considero que el ejercicio del liderazgo en el hospital permite una gestión administrativa óptima?	X		X		X		
22	¿Considero que los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión?	X		X		X		
23	¿Considero que el hospital brinda algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente las actividades?	X		X		X		
24	¿Considero que las opiniones, ideas y pensamientos son tomadas en cuenta para la toma de decisiones?	X		X		X		
25	¿Considero que en el hospital se motiva constantemente al personal administrativo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
26	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
27	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño organizacional?	X		X		X		

28	¿Considero que en el hospital se establece el control necesario para prevenir errores en las actividades?	X		X		X	
29	¿Considero que en el Hospital se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora?	X		X		X	
30	¿Considero que el hospital a través del control supervisa a los funcionarios y personal administrativo la plena responsabilidad de sus actos, retroalimentando cuando es necesario, a fin de brindar mayor satisfacción a los usuarios?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

**DNI:** 08175661

**Especialidad del validador:** Administración de Empresas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de junio de 2023.

  
Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno  
Doctor en Administración  
-CLAD: 019027

-----  
**Firma del Experto Informante**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionarios".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Godofredo Pastor Illa Simircha		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración 18 años		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Frank Renato Ruiz Liza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Hospital de Chiclayo
Significación:	Instrumento 01: Cuestionario sobre gestión de capacitación, compuesta por 3 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert. Instrumento 02: Cuestionario sobre gestión administrativa, compuesta por 4 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION</b>								
1	¿Considero que, al planificar una capacitación, se debe sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de las capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Considero que una capacitación, previa sensibilización a los servidores públicos, ampliaría los conocimientos recibidos?	X		X		X		
3	¿Considero que una capacitación previa sensibilización de temas administrativos correspondientes al área de trabajo, incrementaría los conocimientos y reduciría los errores?	X		X		X		
4	¿Considero que dentro de la entidad se diagnostican las necesidades de mejoramiento del personal para futuras capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Considero que, para planificar una capacitación, se deben identificar primero las necesidades del personal?	X		X		X		
6	¿Considero que se tiene un plan anual de capacitaciones dentro de la institución?	X		X		X		
7	¿Considero que se realizan capacitaciones al personal de manera constante?	X		X		X		
8	¿Considero que las capacitaciones permiten desarrollar competencias de manera efectiva?	X		X		X		
9	¿Considero que, en el plan de capacitación, se consideran temas relacionados al puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Se ha considerado líneas de desarrollo profesional para el personal administrativo dentro del Hospital?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCION DE LA CAPACITACION</b>								
11	¿Considero que las capacitaciones tendrían éxito al ser ejecutadas, seleccionando capacitadores idóneos?	X		X		X		
12	¿Considero que las capacitaciones serían eficientes, si es que la selección de los capacitadores estaría relacionada por su experiencia en las áreas críticas?	X		X		X		
13	¿Considero que las capacitaciones han reforzado mis capacidades creativas para mejorar en el desarrollo de mis funciones?	X		X		X		
14	¿Considero que se refuerzan las capacidades y competencias propias de cada trabajador con la finalidad de desarrollarlo para otro puesto?	X		X		X		
15	¿Considero que las competencias adquiridas en las capacitaciones son aplicadas en el trabajo diario?	X		X		X		
16	¿Considero que mis conocimientos actualizados colaboran con el crecimiento de la entidad?	X		X		X		
17	¿Considero que las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento adecuado?	X		X		X		
18	¿Considero que sería necesario el aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad a las capacitaciones?	X		X		X		
19	¿Considero que el personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en las capacitaciones?	X		X		X		
20	¿Considero que los recursos que se asignaron en las capacitaciones fueron suficientes?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA CAPACITACION</b>								
21	¿Considero que las capacitaciones deben ser medidas mediante una encuesta de satisfacción?	X		X		X		
22	¿Considero que los materiales utilizados en las capacitaciones son los adecuados?	X		X		X		
23	¿Considero que las metodologías utilizadas en las capacitaciones son las adecuadas?	X		X		X		

24	¿Considero que el personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
25	¿Considero que el personal está satisfecho con lo aprendido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
26	¿Considero que se mide el aprendizaje de conocimientos obtenidos en cada capacitación?	X		X		X	
27	¿Considero que se mide el aprendizaje de habilidades obtenidas en cada capacitación?	X		X		X	
28	¿Considero que las capacitaciones han generado efectos positivos en el corto y mediano plazo?	X		X		X	
29	¿Considero que monitorean la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario?	X		X		X	
30	¿Considero que en el Hospital se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

**DNI:** 10596867

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas

**2 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION</b>								
1	¿Considero que la misión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
2	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la misión del hospital?	X		X		X		
3	¿Considero que la visión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
4	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la visión del hospital?	X		X		X		
5	¿Considero que el personal administrativo se siente identificado con la visión del hospital?	X		X		X		
6	¿Considero que en la gestión administrativa del hospital están establecidos los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	¿Considero que los objetivos institucionales permiten dar un buen servicio?	X		X		X		
8	¿Considero que las actividades que se realizan ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
9	¿Considero que el hospital a través de una buena planificación ha utilizado adecuadamente los recursos públicos en beneficio de los usuarios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>								
10	¿Considero que la estructura organizativa de la institución es adecuada para dar un mejor servicio?	X		X		X		
11	¿Considero que la cantidad de trabajo asignada a cada trabajador es proporcional al cargo que desempeña?	X		X		X		
12	¿Considero que el personal de la institución respeta la jerarquía organizacional del hospital?	X		X		X		
13	¿Considero que realizo mis actividades conforme a los manuales administrativos de la institución?	X		X		X		
14	¿Considero que las delegaciones de funciones son claras?	X		X		X		
15	¿Considero que el hospital distribuye eficientemente los recursos?	X		X		X		
16	¿Considero que existe una alta rotación de personal administrativo en la institución?	X		X		X		
17	¿Considero que el hospital me brinda las herramientas tecnológicas adecuadas para desarrollar mis actividades?	X		X		X		
18	¿Considero que la utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mis actividades?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>								
19	¿Considero que la comunicación entre las áreas del hospital es la correcta?	X		X		X		
20	¿Considero que el hospital promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
21	¿Considero que el ejercicio del liderazgo en el hospital permite una gestión administrativa óptima?	X		X		X		
22	¿Considero que los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión?	X		X		X		
23	¿Considero que el hospital brinda algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente las actividades?	X		X		X		
24	¿Considero que las opiniones, ideas y pensamientos son tomadas en cuenta para la toma de decisiones?	X		X		X		
25	¿Considero que en el hospital se motiva constantemente al personal administrativo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
26	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
27	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño organizacional?	X		X		X		

28	¿Considero que en el hospital se establece el control necesario para prevenir errores en las actividades?	X		X		X	
29	¿Considero que en el Hospital se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora?	X		X		X	
30	¿Considero que el hospital a través del control supervisa a los funcionarios y personal administrativo la plena responsabilidad de sus actos, retroalimentando cuando es necesario, a fin de brindar mayor satisfacción a los usuarios?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

**DNI:** 10596867

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas

**2 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante.**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionarios".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Frank Renato Ruiz Liza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Hospital de Chiclayo
Significación:	Instrumento 01: Cuestionario sobre gestión de capacitación, compuesta por 3 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert. Instrumento 02: Cuestionario sobre gestión administrativa, compuesta por 4 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems, con escala de Likert.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION</b>								
1	¿Considero que, al planificar una capacitación, se debe sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de las capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Considero que una capacitación, previa sensibilización a los servidores públicos, ampliaría los conocimientos recibidos?	X		X		X		
3	¿Considero que una capacitación previa sensibilización de temas administrativos correspondientes al área de trabajo, incrementaría los conocimientos y reduciría los errores?	X		X		X		
4	¿Considero que dentro de la entidad se diagnostican las necesidades de mejoramiento del personal para futuras capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Considero que, para planificar una capacitación, se deben identificar primero las necesidades del personal?	X		X		X		
6	¿Considero que se tiene un plan anual de capacitaciones dentro de la institución?	X		X		X		
7	¿Considero que se realizan capacitaciones al personal de manera constante?	X		X		X		
8	¿Considero que las capacitaciones permiten desarrollar competencias de manera efectiva?	X		X		X		
9	¿Considero que, en el plan de capacitación, se consideran temas relacionados al puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Se ha considerado líneas de desarrollo profesional para el personal administrativo dentro del Hospital?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCION DE LA CAPACITACION</b>								
11	¿Considero que las capacitaciones tendrían éxito al ser ejecutadas, seleccionando capacitadores idóneos?	X		X		X		
12	¿Considero que las capacitaciones serían eficientes, si es que la selección de los capacitadores estaría relacionada por su experiencia en las áreas críticas?	X		X		X		
13	¿Considero que las capacitaciones han reforzado mis capacidades creativas para mejorar en el desarrollo de mis funciones?	X		X		X		
14	¿Considero que se refuerzan las capacidades y competencias propias de cada trabajador con la finalidad de desarrollarlo para otro puesto?	X		X		X		
15	¿Considero que las competencias adquiridas en las capacitaciones son aplicadas en el trabajo diario?	X		X		X		
16	¿Considero que mis conocimientos actualizados colaboran con el crecimiento de la entidad?	X		X		X		
17	¿Considero que las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento adecuado?	X		X		X		
18	¿Considero que sería necesario el aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad a las capacitaciones?	X		X		X		
19	¿Considero que el personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en las capacitaciones?	X		X		X		
20	¿Considero que los recursos que se asignaron en las capacitaciones fueron suficientes?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA CAPACITACION</b>								
21	¿Considero que las capacitaciones deben ser medidas mediante una encuesta de satisfacción?	X		X		X		
22	¿Considero que los materiales utilizados en las capacitaciones son los adecuados?	X		X		X		
23	¿Considero que las metodologías utilizadas en las capacitaciones son las adecuadas?	X		X		X		

24	¿Considero que el personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
25	¿Considero que el personal está satisfecho con lo aprendido de las capacitaciones dispuestas por la entidad?	X		X		X	
26	¿Considero que se mide el aprendizaje de conocimientos obtenidos en cada capacitación?	X		X		X	
27	¿Considero que se mide el aprendizaje de habilidades obtenidas en cada capacitación?	X		X		X	
28	¿Considero que las capacitaciones han generado efectos positivos en el corto y mediano plazo?	X		X		X	
29	¿Considero que monitorean la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario?	X		X		X	
30	¿Considero que en el Hospital se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

**DNI:** 09809744

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas - Especialista

**2 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION</b>								
1	¿Considero que la misión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
2	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la misión del hospital?	X		X		X		
3	¿Considero que la visión del hospital está claramente definida?	X		X		X		
4	¿Considero que el hospital ha hecho conocer al personal la visión del hospital?	X		X		X		
5	¿Considero que el personal administrativo se siente identificado con la visión del hospital?	X		X		X		
6	¿Considero que en la gestión administrativa del hospital están establecidos los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	¿Considero que los objetivos institucionales permiten dar un buen servicio?	X		X		X		
8	¿Considero que las actividades que se realizan ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
9	¿Considero que el hospital a través de una buena planificación ha utilizado adecuadamente los recursos públicos en beneficio de los usuarios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>								
10	¿Considero que la estructura organizativa de la institución es adecuada para dar un mejor servicio?	X		X		X		
11	¿Considero que la cantidad de trabajo asignada a cada trabajador es proporcional al cargo que desempeña?	X		X		X		
12	¿Considero que el personal de la institución respeta la jerarquía organizacional del hospital?	X		X		X		
13	¿Considero que realizo mis actividades conforme a los manuales administrativos de la institución?	X		X		X		
14	¿Considero que las delegaciones de funciones son claras?	X		X		X		
15	¿Considero que el hospital distribuye eficientemente los recursos?	X		X		X		
16	¿Considero que existe una alta rotación de personal administrativo en la institución?	X		X		X		
17	¿Considero que el hospital me brinda las herramientas tecnológicas adecuadas para desarrollar mis actividades?	X		X		X		
18	¿Considero que la utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mis actividades?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>								
19	¿Considero que la comunicación entre las áreas del hospital es la correcta?	X		X		X		
20	¿Considero que el hospital promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
21	¿Considero que el ejercicio del liderazgo en el hospital permite una gestión administrativa óptima?	X		X		X		
22	¿Considero que los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión?	X		X		X		
23	¿Considero que el hospital brinda algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente las actividades?	X		X		X		
24	¿Considero que las opiniones, ideas y pensamientos son tomadas en cuenta para la toma de decisiones?	X		X		X		
25	¿Considero que en el hospital se motiva constantemente al personal administrativo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
26	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
27	¿Considero que en el Hospital se evalúa adecuadamente el desempeño organizacional?	X		X		X		

28	¿Considero que en el hospital se establece el control necesario para prevenir errores en las actividades?	X		X		X	
29	¿Considero que en el Hospital se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora?	X		X		X	
30	¿Considero que el hospital a través del control supervisa a los funcionarios y personal administrativo la plena responsabilidad de sus actos, retroalimentando cuando es necesario, a fin de brindar mayor satisfacción a los usuarios?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

**DNI:** 09809744

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas - Especialista

**2 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Gestión de capacitación del personal y la gestión administrativa a los trabajadores de un Hospital de Chiclayo

**AUTOR:** Ruiz Liza, Frank Renato

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES				
			Variable 1: Gestión de capacitación				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			<p>¿Cuál es la relación entre gestión de la capacitación y la gestión administrativa en un hospital de Chiclayo?</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre gestión de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo.</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la evaluación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo.</p>	<p>Existe relación significativa entre gestión de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo</p> <p>1. Existe relación significativa entre la planificación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo</p> <p>2. Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo</p> <p>3. Existe relación significativa entre la evaluación de la capacitación y la gestión administrativa, en un hospital de Chiclayo</p>	<p>Planificación de la capacitación</p> <p>Ejecución de la capacitación</p> <p>Evaluación de la capacitación</p>	<p>Sensibilización Necesidades Plan de desarrollo</p> <p>Calidad Acciones de Capacitaciones</p> <p>Reacción Aprendizaje Impacto Aplicación</p>
Variable 2: Gestión administrativa							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Misión Visión Objetivos Recursos</p> <p>Jerarquización Simplificación</p> <p>Comunicación Liderazgo</p> <p>Verificar Mejorar</p>	<p>p1; p2; p3; p4; p5; p6;p7p8; p9; p10;p11;p12;p13;p14;p15 p16;p17;p18;</p> <p>p19; p20; p21;p22;p23;p24;p25;</p> <p>p26;p27;p28; p29;p30</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (TdA) = 5</p> <p>De acuerdo (DA)= 4</p> <p>Indiferente (I) = 3</p> <p>En desacuerdo (ED) = 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1</p>	<p>Malo [ 30-70]</p> <p>Regular [71-111]</p> <p>Bueno [112-150]</p>			

Tipo y diseño de investigación	Poblacion y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Es de tipo aplicada ya que, la presente investigación parte de conocimientos ya establecidos sobre las variables gestión de capacitación y gestión administrativa, las cuales generaran conocimientos nuevos en busca de posibles soluciones a problemas sociales que puedan existir.</p> <p>Esta investigación es de nivel correlacional, ya que, se busca saber el grado de relación entre las variables GDC y GA de los trabajadores públicos de un hospital en Chiclayo.</p> <p>Esta investigación es no experimental, ya que no se manipulo a favor de nadie las variables de estudio, adicionalmente es transversal, porque se utiliza en un solo tiempo determinado.</p> <p>Estudio es de enfoque cuantitativo, cuando la realidad independientemente del sujeto, existe. Donde el sujeto de manera neutral y objetiva estudia un problema, que para obtener información tiene que seleccionar una muestra, usar instrumentos y técnicas, las cuales se someten a un proceso científico de confiabilidad y validez, permitiendo medir las variables y analizarlas mediante el uso de estadísticas.</p> <p>El método de investigación, es hipotético deductivo, en esta investigación se tratará de refutar una hipótesis, partiendo de información general ya establecida, a lo particular, que se generará con la recolección de datos.</p>	<p>La población es de 498 trabajadores administrativos de un hospital de Chiclayo.</p> <p><i>Criterios de inclusión:</i> Ser trabajador del hospital con más de 3 meses de antigüedad, que estén bajo la modalidad de régimen laboral 276 y 728, mayores de 18 años.</p> <p><i>Criterios de exclusión:</i> Ser trabajador del hospital con menos de 3 meses de antigüedad, ser trabajador asistencial, trabajador bajo la modalidad de locación de servicios, personal de limpieza o vigilancia.</p> <p>Por lo tanto, al aplicar los criterios de inclusión y exclusión queda una población de 467 personas. Y al aplicar la fórmula de muestra finita, tenemos una muestra de 211 personas.</p>	<p>Useche, et al (2019), mencionan que la encuesta es técnica, que tiene por finalidad obtener información directo de las personas que pertenecen al objeto de estudio. Por otro lado, Espinoza (2019), menciona que los cuestionarios sirven para reunir información de comportamientos, actitudes, conocimientos e historia de las personas.</p> <p>Al respecto para la presente investigación se realizaron encuestas, dos cuestionarios, uno para cada variable: GDC y GA, para ambas se realizaron 30 preguntas, preguntas relacionadas con sus respectivas dimensiones e indicadores por variable.</p> <p>Los instrumentos(cuestionarios) se aplicaron a cada una de las personas que participan de la investigación, los cuales son los funcionarios públicos administrativos que trabajan en un hospital de Chiclayo, que fueron seleccionados de manera aleatoria.</p> <p>Las escalas de Likert serán utilizadas en este estudio, se constituye por cinco opciones de respuesta, el cual permite a la persona encuestada no ser radicales en sus respuestas (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).</p>	<p>Estadística descriptiva: Para la presente investigación se procesó la información para un análisis de frecuencias, con tablas, gráficos y estadísticas a través del SPSS, y para tener una mejor interpretación de los datos, se aplicó baremos para cada variable y dimensión, para GDC las categorías, deficiente, regular y eficiente; y para GA las categorías malo, regular y bueno.</p> <p>Estadística inferencial: Para la presente investigación se utilizó el estadístico Rho de Spearman, ya que los datos vienen de una distribución no normal, la cual busco la relación de las variables de estudio, dando respuesta a la hipótesis de investigación.</p>

## Anexo 6: Estadísticas de fiabilidad

Para medir la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó el alfa de cronbach, mediante una prueba piloto a 15 trabajadores administrativos del hospital, los cuales contaban con las mismas características a la población de estudio.

Como menciona Ruiz (2002), y se presenta a continuación, se puede apreciar los rangos y magnitudes de confiabilidad para los cuestionarios.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: tomado de la revista ciencias de la educación, 19(33), p.244. Corral, Y. (2009)

A través del SPSS 25, se obtuvo para la variable gestión de capacitación una confiabilidad de 0.858, y para la variable gestión administrativa 0.858, denotando una confiabilidad muy alta.

V1: Gestión de capacitación

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	30

V2: Gestión administrativa

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	30

## Anexo 7: Prueba de normalidad para las variables y sus respectivas dimensiones

Con esta prueba se pudo saber que se utilizará prueba no paramétrica o paramétricas, tomando de referencia a kolmogorov-Smirnov, por que la población de estudio es mayor de 50. Se concluyó que las variables gestión de capacitación y gestión administrativa y sus respectivas dimensiones de cada variable, no tienen una distribución normal, por lo que se utilizara el coeficiente de Spearman para conocer el grado de correlación entre las variables.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V 1	.201	211	<.001	.883	211	<.001
V1-D1	.180	211	<.001	.900	211	<.001
V1-D2	.191	211	<.001	.906	211	<.001
V1-D3	.164	211	<.001	.919	211	<.001
V2	.148	211	<.001	.909	211	<.001
V2-D1	.186	211	<.001	.915	211	<.001
V2-D2	.190	211	<.001	.891	211	<.001
V2-D3	.107	211	<.001	.952	211	<.001
V2-D4	.144	211	<.001	.941	211	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 8: Base de datos

GESTION DE CAPACITACION																														
D 1: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION										D2: EJECUCION DE LA CAPACITACION										D3: EVALUACION DE LA CAPACITACION										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E2	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
E3	5	5	5	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
E4	5	5	4	2	5	4	2	4	3	1	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2
E5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E6	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
E7	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1
E8	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2
E9	5	5	5	3	5	4	1	4	3	2	5	5	3	2	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	1
E10	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3
E11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
E12	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E13	5	5	4	4	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	1	5	4	2	2
E14	5	5	5	2	5	2	2	4	2	3	5	5	3	2	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	5
E15	5	5	5	3	5	3	2	5	4	3	5	5	3	3	2	4	2	5	3	2	5	3	2	2	2	1	2	3	2	2
E16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E17	3	3	3	3	4	3	1	4	1	2	5	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2
E18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E19	5	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3	2	3	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2
E20	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	2	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	2
E21	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	3	2
E22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
E23	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E25	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2

E26	5	5	4	2	5	5	2	5	4	3	5	5	4	2	4	5	2	2	4	1	5	4	2	4	4	5	4	4	3	2	
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E28	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
E29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E30	4	4	4	2	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	5	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
E31	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
E32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	
E35	5	5	5	3	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
E36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E37	5	5	4	4	4	2	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
E38	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
E39	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	2	3	2	2	5	1	1	2	2	2	2	3	4	2	
E40	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
E42	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
E43	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	1	5	2	2	1	1	2	2	3	3	3	
E44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
E45	5	4	4	4	5	3	2	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	
E46	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
E47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
E48	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
E49	5	5	5	2	5	2	1	5	5	1	2	4	3	1	4	5	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	1	2	2	1	
E50	4	4	2	2	1	4	2	4	2	2	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	
E51	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
E52	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	
E53	3	3	4	1	3	2	1	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	4	2	3	2	3	1	3	3	2	1	
E54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
E55	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
E56	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	5	2	4	1	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
E57	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	





E123	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1		
E124	5	5	5	5	5	3	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	1	
E125	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E126	4	4	4	1	3	1	1	1	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	
E127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	
E128	2	3	2	4	2	4	1	4	2	4	4	4	5	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
E129	4	4	5	1	4	4	1	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	
E130	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
E131	3	3	4	1	4	2	3	3	2	2	4	4	3	1	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1
E132	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
E133	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	2	2	3	3	1	2	3	1	1	
E134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E135	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E136	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E137	5	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	
E138	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
E139	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
E140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
E141	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E142	5	5	4	1	4	2	1	3	1	1	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
E143	5	4	4	4	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
E144	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
E145	5	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E146	3	3	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
E147	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
E148	4	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	
E150	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
E151	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
E152	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2
E153	3	3	3	1	5	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
E154	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	

E155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1
E156	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	3	2	2	2
E157	5	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E158	4	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2
E159	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1
E160	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E161	4	4	4	2	5	1	1	5	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E162	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E163	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3
E164	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	3	1	1
E165	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E166	4	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2
E167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
E168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
E169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E170	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E171	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2
E172	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E173	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
E174	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1
E175	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1
E176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E177	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2
E178	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	1	2	1	1	3	1	1
E179	5	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	1	1
E180	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1
E181	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	1
E182	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	2
E183	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	5	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	2	1
E184	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1
E185	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1
E186	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1

E187	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	1	1	
E188	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	
E189	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2		
E190	5	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
E191	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	
E192	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
E193	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
E195	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	1	
E196	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
E197	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E198	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
E199	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	
E200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
E201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
E202	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	
E203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	
E204	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
E205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	
E206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	
E207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E208	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
E209	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1
E210	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
E211	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	

		GESTION ADMINISTRATIVA																													
		D1: PLANIFICACION								D2: ORGANIZACION								D3: DIRECCION						D4: CONTROL							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
E1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
E2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4
E3		4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E4		2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
E5		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E6		3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E7		4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3
E8		3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
E9		3	4	3	4	2	3	2	2	1	1	1	1	4	3	1	4	3	4	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3
E10		3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2
E11		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
E12		4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
E13		2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	4	1	3	1	4	1	2	2	4	4	4	
E14		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E15		2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E16		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E17		3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
E18		5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
E19		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
E20		3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3
E21		5	2	5	3	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E22		4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E23		4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1
E24		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
E25		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	5	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
E26		2	1	1	2	3	2	5	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	5	3	2	1	2	2	2	3	4	3
E27		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E28		4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	2	2	4	1	4	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4



E61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2
E62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
E63	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2
E64	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E66	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2
E67	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2
E68	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2
E69	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2
E71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E72	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
E73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2
E74	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
E76	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
E77	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1
E78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1
E79	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1
E80	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
E81	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E82	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1
E83	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1
E84	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
E85	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1
E86	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
E87	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1
E88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2
E89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
E91	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1
E92	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1

E93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1			
E94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			
E95	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2			
E96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1		
E97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	
E99	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	
E100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
E101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E102	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E103	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E104	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	1	2	2	2	3	4	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	2	2	
E105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	1	1	
E106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	
E107	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	
E108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
E111	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
E112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	
E114	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
E115	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	
E116	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
E117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	
E118	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E119	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
E122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E123	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1
E124	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



E157	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1		
E158	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1		
E159	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2		
E160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E162	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2		
E163	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2		
E164	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
E165	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1		
E166	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	
E167	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
E168	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
E169	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
E170	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
E171	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
E172	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E173	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E174	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E175	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	
E176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E177	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
E178	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	
E179	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	
E180	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	
E181	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	
E182	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	
E183	4	3	4	2	3	4	3	4	1	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	
E184	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	
E185	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	
E186	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1
E187	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
E188	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1

E189	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E190	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E191	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2
E192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
E193	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1
E194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
E195	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1
E196	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1
E197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E198	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E199	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	1
E200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3
E201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
E202	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1
E204	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1
E205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1
E206	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	1	1
E207	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1
E208	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1
E209	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1
E210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3
E211	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1