



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y evaluación de capacitación del servidor público  
en una universidad nacional, Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Quiroz Arroyo, Aurelio Fernando ([orcid.org/0000-0001-8698-9785](https://orcid.org/0000-0001-8698-9785))

**ASESORA:**

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Se dedica el presente trabajo a mis padres Felipe y Luz, a mi esposa Miriam, y a mis hijas Veryuska e Isabella; con cuyo apoyo y motivación, he podido culminar, como un paso muy importante en la formación y superación profesional.

## **Agradecimiento**

A mis maestros, a mis asesores de tesis  
especialmente a la Dra. Meneses La Riva  
Mónica Elisa.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y la Evaluación de Capacitación del Servidor Público en una Universidad Nacional, Lima 2022", cuyo autor es QUIROZ ARROYO AURELIO FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 16 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENESES LA RIVA MONICA ELISA <b>DNI:</b> 09429302 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 03-10- 2022 19:03:27

Código documento Trilce: TRI - 0417206





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUIROZ ARROYO AURELIO FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 Administrativa y la Evaluación de Capacitación del Servidor Público en una Universidad Nacional, Lima 2022", 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
AURELIO FERNANDO QUIROZ ARROYO <b>DNI:</b> 25665298 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8698-9785	Firmado electrónicamente por: AFQUIROZQ el 16-08- 2022 01:15:55

Código documento Trilce: TRI - 0417207



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula:.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII.RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tabla 1</b>	Ficha técnica de instrumento de la variable gestión administrativa.....	18
<b>Tabla 2</b>	Ficha técnica de instrumento de la variable Evaluación de capacitación. ....	18
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia de la variable gestión administrativa.....	21
<b>Tabla 4</b>	Frecuencia de la variable Evaluación de capacitación.....	21
<b>Tabla 5</b>	Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para una muestra.....	22
<b>Tabla 6</b>	Prueba de hipótesis general .....	23
<b>Tabla 7</b>	Prueba de hipótesis específica 1 .....	23
<b>Tabla 8</b>	Prueba de hipótesis específica 2 .....	24
<b>Tabla 9</b>	Prueba de hipótesis específica 3 .....	25
<b>Tabla 10</b>	Prueba de hipótesis específica 4 .....	25

## RESUMEN

El presente trabajo, tiene por finalidad hacer un estudio respecto de la gestión administrativa y el proceso de capacitación de los trabajadores del estado, específicamente de una Universidad Nacional en Lima, en el presente año 2022, con la finalidad de contribuir al desarrollo de un país, en el cual el conocimiento debe ser un instrumento vital para convertirse en una sociedad de avanzada. Se ha realizado la investigación bajo un enfoque cuantitativo, básico, como herramienta el cuestionario, diseño no experimental, correlacional, con una población de 80 servidores públicos del área de recursos humanos en forma específica. Los resultados evidenciaron que el 25,7% fue nivel medio para la Gestión Administrativa, y respecto a Evaluación de capacitación el 41,3% fue de nivel medio; del mismo modo, se obtuvo que el Sig. fue 0.000, rechazando la  $H_0$ , significando que, existe relación significativa entre las variables Gestión Administrativa y capacitación del servidor público en una Universidad Nacional Lima, 2022, teniendo como valor de correlación 0.774, que certifica que la relación fue positiva considerable. Se llegó a la conclusión que, existe relación entre Gestión Administrativa y evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional.

Palabras clave: Gestión pública, capacitación, servidor público.



## **Abstract**

The purpose of this paper is to study the administrative management and training process of state workers, specifically a national university in Lima, in 2022, in order to contribute to the development of a country in which knowledge must be a vital instrument to become an advanced society. The research has been carried out under a quantitative, basic approach, as a tool the questionnaire, non-experimental design, correlational, with a population of 80 public servants in the area of human resources in a specific way. The results showed that 25.7% were medium level for Administrative Management, and regarding Training Evaluation, 41.3% were medium level; in the same way, it was obtained that the Sig. was 0.000, rejecting the Ho, meaning that, there is a relationship significant among the variables Administrative Management and training of the public servant in a National University Lima, 2022, having as a correlation value 0.774, which certifies that the relationship was considerable positive. It was concluded that there is a relationship between Administrative Management and evaluation of public servant training in a National University.

Keywords: Public management, training, public servant.

## I. INTRODUCCIÓN

La Unión Europea viene realizando constante seguimiento a la actividad del Estado, concretamente a la Administración pública, considerándola como que hoy en día no tienen el nivel cerrado de décadas anteriores, pues ha mejorado su eficiencia en el servicio, empero, es importante apreciar que a pesar de ello no se ha podido calar en la confianza ciudadana, ostentando deterioro tanto en la gestión de gobierno como en su rol de empleador sin lograr la cohesión social que todo Estado eficiente requiere (Unión Europea, 2018).

En Ecuador, Jaramillo (2018), en una visión de diversas universidades latinoamericanas, nos dice que la administración en cuanto a su gestión tiene al control administrativo como un soporte sustancial del proceso de gestión, el que le servirá para la toma de determinaciones; ello permite detectar las falencias al momento de ir consolidando un plan de gestión. Empero en las instituciones públicas dentro del contexto internacional no se percibe una gestión de gran nivel, apreciándose como defectuosos.

En un estudio realizado en una universidad en Ecuador, Bonilla et al. (2018) nos dice que la capacitación tiene relevancia significativa en la gestión administrativa de los servidores, la población materia de estudio la constituyó el 100% de todo el universo laboral de dicha universidad, encontrando desorientación y desactualización producto de una capacitación ineficiente, que al final se expresa en una productividad de bajo nivel y un ambiente de trabajo discordante.

Astorga (2018), en un estudio en las universidades de Argentina, apreció que era necesario establecer una formación del personal no docente, con mejores estudios, con mayor tecnología en gestión pública, con énfasis en la carrera administrativa, con mejor calidad laboral, en un análisis comparativo relativo a la gestión y la administración que hace labor administrativa en dichos centros de estudios superiores, concluyendo que era el nuevo desafío dentro de un proceso de democracia del conocimiento en este nuevo concepto de gestión pública.

Nos dice Murillo (2019), en Ecuador, que las universidades en su gestión administrativa conlleva al uso de recursos materiales, económicos, y del factor

humano, con relación a sus objetivos, buscando la calidad del mismo, encontrándose afectados por la escases de recursos, lo cual lleva a realizar un constante estudio respecto a la gestión en la universidad, en busca de calidad, habiendo realizado un estudio conceptual que partió desde la óptica empresarial al ámbito social, en específico la universidad, con una búsqueda además de eficiencia en la gestión, con un análisis metodológico bibliográfico, lógico, histórico inductivo - deductivo, de lo general a lo particular y descriptivo.

Meindil et al. (2022), observó la carencia de conocimiento por parte de los servidores administrativos de una universidad en Perú, un diseño no adecuado de puestos laborales, carencia de evaluación en torno al desempeño, una falta de planificación, entre otros factores y sugiere que se debe de investigar la gestión administrativa pues es un factor esencial del que depende una entidad con respecto a la competencias laborales en dicho centro superior de estudios, encontrando una correlación con el talento humano.

En un estudio realizado en una universidad nacional, se identificó la poca transformación del entorno digital, y era necesario que la gestión administrativa tenga una mejor propuesta de desarrollo y de innovación, recomendado un proceso de cambio cultural en la organización, promoviendo cambios administrativos, y un enfoque acorde con los cambios tecnológicos (Carbajal, 2021).

Ruiz-cueva et al. (2022) hacen una investigación, obteniendo como resultado el uso aceptable del portal de transparencia por parte de la gestión de una universidad nacional, sin embargo, existía un grado de desconfianza por falta de una estrategia que permite una baja contribución de los trabajadores lo que hace deficiente la gestión administrativa al no capacitar al personal entre otros factores.

El estudio realizado en una escuela de post grado universitario, en relación con la calidad de servicio, se llegó a conclusiones como la de acentuar los procesos con mayor planificación, correspondiendo mejorar la calidad de servicio, con mayor control con mejoras de servicio, con un mejor servicio de los trabajadores (Bao-Condor et al., 2020)

En una facultad de una universidad nacional, mediante un estudio mixto a la gestión administrativa se hizo entrevistas a funcionarios y personal encontraron la

necesidad de hacer mirar las habilidades blandas, el trabajo socializado, la superación de conflictos, la falta de calificación en el desempeño, y carencia de un plan de capacitación que afecta la calidad laboral, y la carencia de observancia de la normatividad en dicha materia (Ugarte et al., 2020).

Cabe indicar que las universidades nacionales pertenece a la administrativa pública, y se hace necesario como Estado, un enfoque o compromiso serio respecto la gestión y la implementación de recomendaciones, en relación con la capacitación del personal, con perspectiva de plazos, acciones, la ejecución de planes y programas adecuados, ajustados a las normatividades laborales, detectando las deficiencias de gestión, desde diversos ángulos, por lo que en nuestra investigación enfatizaremos que el estudio del conocimiento en la labor del servidor público como un factor que incidiría en una gestión con eficiencia, acorde con el Decreto legislativo N° 1025 y Ley de Servicio Civil N°30057, como ejes de esta necesidad de constante formación del servidor público.

La pregunta general se consideró ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022?, del cual se desprendió los problemas específicos: a) ¿Cómo es la relación entre la dimensión social y la capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022.?; b) ¿Cómo es la relación entre la dimensión jurídico y la capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022.?; c) ¿Cómo es la relación entre la dimensión buena administración y la capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022.?, y d) ¿Cómo es la relación entre la dimensión ética y la capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022.?

La justificación teórica de la presente investigación, considera sustancial el llegar a establecer una relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022, permite apreciar la problemática existente en la administración y el servidor público dentro de la esfera del conocimiento, de la gestión y la normatividad que le es inherente, sustentándose en el respectivo análisis de variables, permitiendo que los resultados lleguen a formar parte de la ciencia como un aporte teórico.

La justificación práctica, considera que el estudio es relevante para comprender el mecanismo que permita no solo captar, sino además darle mayor calidad al servidor, y lograr una mejora sustancial en la gestión de manera sostenible o perdurable en el tiempo en todas las áreas administrativas, de esta manera obtener un resultado de desempeño laboral de los servidores dentro del marco de los niveles de conocimiento técnico, profesional y expertos del servicio público en una universidad del Estado, en Lima en el año 2022.

La justificación metodológica, como aporte es contar con instrumentos que servirán como base para otros estudios, los mismos que serán validados y que sean confiables para realizar posteriores investigaciones.

Ello conllevó a plantearnos como objetivo general el determinar la relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022; secuencialmente los objetivos específicos a) determinar la relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022; b) determinar la relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022; c) determinar la relación entre la dimensión buena administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022 y d) determinar la relación entre la dimensión ética y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima 2022.

Se plantea como hipótesis general: existe la relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022; subsecuentemente las hipótesis específicas, a) existe relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022; b) existe relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022; c) existe relación entre la dimensión buena administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022, y d) existe relación entre la dimensión ética y la

evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a la gestión administrativa, existen diversos enfoques, teóricos, al encontrarse en desarrollo constante, en la presente investigación, describiremos sucintamente 10 teorías, como la teoría científica, Taylor (1911), cuyos aportes se constreñían a los costos y la rentabilidad; la teoría clásica de Fayol (1916), que buscaba la eficiencia en la entidad, mediante un análisis estructural, que dio vida a las funciones de la administración, al proceso administrativo; la teoría burocrática de Weber (1921) que cuyo diseño teórico fue formulada para una aplicación con una óptica de legitimación por la sociedad, la organización jerárquica con características específicas, como la sociedad tradicional, donde resalta el legado patriarcal, de la herencia en los cargos o funciones; la teoría estructuralista, que sobre el esquema del modelo burocrático, introduce los concepto de profesionalización de mayor formalidad y autonomía; también existen los enfoques humanistas, donde resalta la teoría de la relaciones humanas, y la del comportamiento en la organización, se enfatiza el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación, y por último el enfoque contemporáneo, donde aparece la teoría neoclásica, que considera al proceso administrativo en su ciclo secuencial, la teoría del comportamiento el cual considera el estudio del comportamiento humano que influye en la estructura de la organización haciéndola flexible; la teoría de sistemas, la cual recoge el aspecto tecnológico y el ambiente, así como distingue la existencia de sistemas administrativos; la teoría situacional , la cual recoge la teoría de sistemas, y aporta la necesidad de adaptación y flexibilización de la organizaciones para sobrevivir dándose a sí mismas un cambio constante; y por último la teoría de la calidad; que dilucida la calidad en diferentes ópticas, conceptos, la administración como un proceso metodológico, en busca de la calidad total (Gómez et al., 2019) .

Barba (2018), en una investigación estudio también la Gestión Administrativa en la Dirección Sub Regional, con un diseño descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo y tipo de estudio no experimental, sobre una población de 217 servidores con una muestra probabilística de 139 servidores al azar, utilizando como instrumento, cuestionarios, concluyéndose que el liderazgo transformacional influye

en la gestión administrativa en un 65.3%, recomendándose se realice un liderazgo transformacional a fin de que se mejore la eficiencia en la gestión.

Cortez (2018) en su investigación relacionado a la influencia del control interno y la gestión se realizó con, el método hipotético deductivo, un enfoque cuantitativo y una investigación básica nivel explicativo y el diseño de la investigación no experimental transversal correlacional causal, la población la conformó 80 trabajadores en cinco dimensiones, teniendo como resultado que el control Interno influye en la Gestión administrativa y explica el 51.2% de la variable gestión administrativa.

Díaz y Lozano (2018), en una investigación en una UGEL, llegó a la conclusión de que el recurso humano mostró poco interés en sus labores generando una imagen negativa en el usuario, por la lentitud en los trámites y solución de problemas, conllevando su estudio que comprende el Sistema de Control Interno y la Gestión Administrativa de una Unidad de Gestión, aplicando un test como cuestionario, y con una muestra de 70, concluyendo en que esta relación es significativa, concluyendo que si existía una buena gestión administrativa y a su vez un buen sistema de control en los trabajadores.

Cotrina (2019) esta investigación tiene por objetivo analizar la capacitación y el desempeño laboral de servidores de la Unidad de Gestión Educativa, con un método hipotético deductivo y un enfoque en una investigación no experimental, con un correlacional, sobre una población de 52 trabajadores, mediante cuestionarios, concluyendo que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tenemos a Llanos (2021), en un estudio respecto a la capacitación del servidor público, en un proyecto especial en Trujillo, en una población de 106 servidores, con la técnica de encuestas, y como instrumento el cuestionario, y una metodología no experimental, llegó a conclusiones muy significativas, como que el 82% no aprobaron la capacitación, con la estadística descriptiva e inferencias concluye en recomendar a los órganos directivos se realice una planificación en torno a la capacitación del personal y de esta manera se replique dichos conocimientos a las diversas áreas a efectos de mejorar la gestión administrativa.



Torres et al. (2021), en un trabajo realizado en Colombia, sobre competencias laborales tuvo como objetivo establecer una mejor capacidad del trabajador proponiendo una capacitación y de desarrollo que permita optimizar al trabajador con el objetivo de la empresa, valiéndose de una investigación descriptiva, mediante entrevistas muy específicas en el universo de una empresa, que cuenta con más de 50 trabajadores, logrando identificar las competencias de importancia para una mejor producción y desempeño.

Cuesta-Santos (2018), en un estudio en una empresa en Cuba apreció una falta de conexión entre el área gestión de recursos humanos y la gestión, por lo que concluyó en la necesidad de diseñarse la evaluación del servidor esto es su desempeño, direccionada al logro del crecimiento económico y humano en forma paralela, con un compromiso institucional, la necesidad de formación doctoral en gestión de recursos humanos en las empresas; su estudio contó con métodos de encuesta, modelación matemática y correlación estadística, de 13 tesis doctorales elaboradas en el transcurso de 10 años y artículos científicos.

En Colombia, Rojas et al. (2020), refiere que es importante clarificar cuando una gestión administrativa resulta viable en sus sistemas de gestión, para lo cual realizó un estudio descriptivo, mediante encuesta y entrevista a funcionarios de 65 instituciones de salud, con un enfoque por procesos, encontrando que existía un buen nivel de compromiso entre las instituciones y los funcionarios en la gestión que al ser percibido por el cliente genera una mayor confianza y contribuye al crecimiento de la organización.

Oseda et al. (2020) en un estudio realizado en el sistema universitario, relacionado con la gestión de la institución y el personal administrativo y docente en diversos niveles, con una investigación aplicada correlacional, sobre una población de 154 personas, estructurándose en 6 dimensiones, mediante cuestionario, se obtuvo un nivel altamente significativo en la consolidación de la innovación de todos los trabajadores con su institución.

En lo que se refiere a la variable Gestión Administrativa, se tiene que: la Administración, siendo una disciplina social para la presente investigación es relacionada al proceso de desempeño de las personas, al manejo de recursos

dentro de un contexto organizativo, con objetivos y metas definidas en torno a una eficacia, una ética, una visión concreta, al cual se le conoce también como recursos humanos, siendo como tal una actividad inherente a la organización hacia el logro de eficiencia del capital humano (Arazúa et al.,2019).

En esa línea citaremos a Díaz (2021), quien menciona que la administración puede ser analizada desde diversos ángulos, como el que propone “la teoría humanista de la administración”, la cual tiene una visión de relaciones interpersonales, de entorno laboral, de grupos de trabajo, también se tiene a la “teoría racionalista”, la que además propone una organización más estructurada en procesos, en el control, que no toma en cuenta las relativas al poder, a la problemática de intereses grupales, etc., empero teniendo como fin el de lograr un mejor desempeño de la organización, ante lo cual la gestión administrativa, podemos entenderla dentro del marco de un proceso que tiene que considerar para bien suyo el mejor uso de todo recurso, en forma práctica con enfoque teórico hacia una calidad de servicio.

Dentro de dicho contexto Montero (2020) indica que la gestión administrativa, requiere ser cada vez más técnica, más directa en la relación del Estado con los ciudadanos, entendido con el sentido más humano, una visión estratégica, lo cual lleva a un rediseño del mismo de manera constante, percibiendo las necesidades sociales, donde el verdadero poder está en la misma sociedad, obligando a políticas públicas más democráticas que generen confianza, en esta perspectiva conceptual se delinea una variedad de dimensiones, dentro de las cuales para la presente investigación consideramos 4, las cuales detallamos a continuación.

Al respecto la dimensión 1, denominada: social, tiene como indicadores calidad de servicio, promesa de gobierno universitario, en tal sentido, el enfoque del Estado debe apreciar al ciudadano buscando su bienestar siendo éste su objetivo-meta, su valor, inspirando su política pública, como en la de sus operadores, convirtiéndose la Gestión Administrativa como un instrumento al servicio del ciudadano, con un papel participativo real, concreto vital en las cuestiones de la Administración Pública (Montero, 2020).

Desde la óptica de Vallaey & Álvarez (2019), la gestión administrativa universitaria debe de observar una responsabilidad social que le es inherente en su relación exógena e intrínseca con la sociedad, siendo un aporte al desarrollo ciudadano, correspondiendo al ejercicio de sus actividades institucionales en todo su contexto, podemos apreciar la participación de los órganos de gestión sobre el particular.

En tal simetría la dimensión 2: jurídico, la sociedad se organiza, se diseña y establece su funcionamiento mediante un ordenamiento jurídico siendo por ende la Constitución la que establece la base fundamental los principios que desarrollaran la Administración Pública, con la finalidad de satisfacer las necesidades de cada individuo mediante el servicio público, bajo el cual se sustenta toda estructura de leyes, reglamentos, disposiciones regulatorias, de control, de ejecución, y demás disposiciones sistemáticas que expresen la presencia constante del Estado, con garantías ciudadanas, con derechos y deberes (Montero, 2020).

En tal sentido tenemos a Wunder (2018), quien nos refiere que la eficiencia de la gestión administrativa reside en que la observancia del contenido de normas y sus consecuencias permite que una gestión tenga eficiencia administrativa, esto implica un conocimiento de la normatividad constitucional, del conocimiento de las normas legales en general y en especial de las que rigen su institución, con conocimiento de los derechos fundamentales, llevando al servidor a la comprensión de dicha normatividad en la esfera administrativa, comprendiendo lo perjudicial que resulta la violación de dicho aspecto jurídico, que afecta el principio de eficiencia y genera una responsabilidad de la gestión que tendrá que reparar el daño causado por la violación de dichas normatividades jurídico-constitucional (Castro et al., 2018).

Con respecto a la dimensión 3: buena administración; tiene como indicadores el derecho y deberes de la participación ciudadana y la tecnología de la información y administración pública, dentro de dicho contexto, es considerada como un derecho fundamental al que el Estado darle acceso a sus administrados y por ende los funcionarios tienen una participación en este diseño y para lo cual tiene que estar

en permanente preparación, a fin de acrecentar su conocimiento, una buena administración da como resultado un buen gobierno (Montero, 2020).

Barargan (2022) nos refiere que la pandemia del Covi19 realza el cada vez más esencial uso de tecnologías de la información, siendo un nuevo modelo de actividad, su impacto es interesante pues altera del rol burocrático y genera un nuevo diseño de la gestión administrativa, que plantea el reto a la eficiencia con el uso de estos medios posmodernos, correspondiendo hacer un seguimiento al mismo en toda la diversidad de actividades de la gestión de gobierno.

Y por último con relación a la dimensión 4: ética, la administración llega con lastres que son necesarios erradicar, muy vinculados a la corrupción que le quitan valor a toda gestión, es por ello por lo que se tiene que dar énfasis a la ética del funcionario público, para establecer conductas que estén cada vez más distantes de toda corrupción o distorsión del objetivo institucional (Montero, 2020).

Del Carmen & Socorro (2021), concluye que la gestión administrativa tiene que buscar su idoneidad en la fidelidad a los intereses ciudadanos y de Estado, asumiendo sus deberes, trazando medidas con un liderazgo institucional, a fin de lograr un comportamiento ético que genera confianza y eficacia en la gestión.

En lo relativo a la segunda variable, evaluación de capacitación, al respecto nos referiremos a las teorías evaluativas-educativas, como la teoría del conductismo, la que tiene su soporte histórico en los comienzos del siglo XX, la que ve el aprendizaje como una transformación del comportamiento del aprendizaje en base a los estímulos y sus respuestas, siendo dependiente del profesor buscando la disciplina educativa como un resultado inevitable; también tenemos a la teoría del cognitivismo, la cual hace énfasis en la información que incluye de una manera no mecanicista, buscando que la persona adquiera nueva información que impacte a largo plazo en su memoria; la teoría del constructivismo, tiene una propuesta dialéctica secuencial, en donde el aprendizaje recae en un proceso que asimila conocimientos, basado en emociones, en interpretaciones de los sentidos, de la realidad física, y por último la teoría del socio constructivismo, la que considera que el ser humano va construyendo su propio conocimiento, buscando un desarrollo

más completo del estudiante, en donde éste se hace responsable de adquirir conocimiento, con dinámica e interactividad, y por último el conectivismo, el cual corresponde al actual momento de la humanidad, con una visión del uso de tecnología en redes, la aplicación de una actividad en donde el internet tiene un papel preponderante, y la cual se encuentra en construcción y desarrollo en estos tiempos (Uribe et al., 2019).

Moreno (2021), señala que la evaluación tiene un enfoque político y técnico en su elaboración, debe ser analítica y la comunicación de información útil, destinado a lograr mejoras de aspectos como las políticas públicas, aquí se tiene el desafío de gestionar un sistema de evaluación que vaya más allá de usual, contemplando la exigencia de una dilucidación más completa de los logros y las dificultades en el desempeño de los y las servidores y de su organización. Conllevando a requerir nuevos métodos y técnicas de evaluación que evidencien las causas y efectos de los resultados alcanzados, dentro de su propia complejidad.

Siguiendo a Chiavenato (2017), la capacitación como definición conceptual, la diversidad de acciones, tendientes a darle calidad cognitiva al capital humano, con la finalidad de mejorar la gestión administrativa, y dentro de ellas las habilidades del servidor en la obtención de resultados productivos en lo laboral; por lo que resulta ser de gran impacto en la educación laboral actual, el cual está en constante desarrollo, en especial en lo formativo, desde lo básico hasta la autorregulación en el conocimiento (Galarza-Salazar, 2021).

Se tiene la dimensión 1: Formativa, esta requiere tomar conocimiento sobre las condiciones de los alumnos, y sus derechos ello nos permite conocer su formación, y nos permite establecer los lineamientos generales del aprendizaje, las carencias, para de esta manera precisar las necesidades, la metodología, las técnicas a utilizar. Es necesario precisar que este concepto nace en los 60 del siglo pasado, en Norteamérica, y se atribuye a Michael Scriven, al cual lo liga al concepto de sumativo a la evaluación, como es de entender dicho concepto está ligado a la formación, empero partiendo de una evaluación sumativa que genera un conocimiento que posteriormente requiere retroalimentarse, aplicándose

actualmente a todo el ámbito de evaluación de los estudiantes (Cisternas & Soto, 2021).

En cuanto a la dimensión 2: Sumativa Post Formativa, los datos recopilados, van a ser los que nos sirvan para la evaluación sumativa post-formación, y de esta manera generar una formación acorde con un servicio idóneo, de calidad a la ciudadanía, tras finalizar diversas capacitaciones (Cisternas & Soto, 2021). También, la evaluación post formativa se ve como un asunto esencial en el aprendizaje, que permite analizar la enseñanza, aunque algunos docentes no lo ven sino como una carga, indudablemente que estamos ante un proceso abierto de enseñanza, y tiene que ver con la calidad, con los valores de a la enseñanza y no con el resultado final, puesto que corresponde a una retroalimentación del conocimiento, tiene componentes sociales, culturales (Nolasco et al., 2019). Siendo que el concepto de post que nos referimos tiene en cuenta el significado de la Real Academia Española en cuanto al término después (RAE, 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** La investigación, fue de tipo básico, con un alcance correlacional, transversal, tomando en cuenta un enfoque cuantitativo, en tanto se busca un conocimiento sistemático, ahondando en el análisis de datos obtenidos mediante variables, no experimental, cuya finalidad será el de conocer la relación asociativa que surgen entre las variables propuestas (Álvarez, 2020).

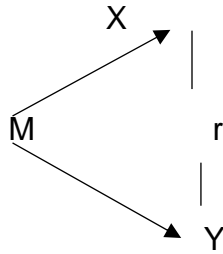
**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño de la investigación considera la estrategia con la que se aborda a efectos de obtener una información de carácter científico para lo cual se ha considerado actividades ordenadas, con la técnica adecuada debidamente diseñada, con recolección de datos, aplicada a un grupo de sujetos sobre un tema específico, con una metodología definida (Zamora, 2019). Siguiendo diremos que se ha realizado un diseño no experimental, transversal, en tanto que recogen datos en un instante determinado, y se evaluó las variables sin manipulación, sin alteración alguna (Arias et al., 2021).

#### **Nivel: Correlacional**

El resultado obtenido fue mediante la metodología correlacional, el cual es adecuado para la medición de las variables al considerar un punto medio de las mismas, dado el enfoque de la investigación, siendo básico-descriptivo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **Enfoque Cuantitativo**

Se utilizó como instrumento de investigación, un cuestionario con preguntas específicas que nos dio una medición aritmética, con la que se estableció indicadores que dan un resultado probatorio respecto de las hipótesis planteadas (Amaiquema et al., 2019), conforme al siguiente esquema:



M= Representa a la población que en el presente caso lo conforma 80 servidores públicos.

X= Deviene en la variable Gestión Administrativa

Y= Representa la variable Evaluación de Capacitación

R= Resulta ser las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

En cuanto a la variable gestión administrativa, se considera que es necesario generar un modelo de desarrollo sostenible para la gestión pública, con un modelo de profesionalización, conllevándose a la formación y capacitación, tan necesarias dándoles la debida relevancia, que conlleva una dependencia con la evaluación del desempeño (Moreno, 2021).

Variable: Gestión Administrativa

La gestión administrativa, es una variable que tiene un valor importante en determinado grupo y le corresponde medirse, al ser independiente de todo efecto o consecuencia; en torno a la investigación puede ser cuantitativa o cualitativa, mediante la debida operacionalización de esta dependiendo por ende del nivel de medición y potencia de las pruebas realizadas (Herbas et al., 2018).

Dimensiones: A fin de encontrar un resultado idóneo, se seleccionó un área de personal de la universidad nacional (80 servidores de recursos humanos), y se le planteó un cuestionario en atención a las dimensiones social, jurídica, de buena administración y ética, con una escala, respuesta de tipo ordinal.

Indicadores: Se ha considerado como indicadores, en la dimensión social, la calidad de servicio, la promesa de gobierno universitario; en la dimensión jurídico, se tiene lo constitucional y legal; en la dimensión buena administración, se tiene el derecho y deberes y participación ciudadana, la tecnología de información y



administración pública, y en la dimensión ética, se ha considerado en su propio contexto, la ética.

Escala de Medición: es ordinal con respuestas tipo Likert.

Variable: Evaluación de Capacitación

### **Definición conceptual**

La evaluación es de suma importancia en todo proceso educativo, y ella está en permanente desarrollo, cuya modalidad es sumativa, formativa, con conceptos básicos, con autorregulación de dicho aprendizaje, educación constante y hoy en día en línea a través de diversas plataformas sin limitación de temáticas del conocimiento. (Galarza-Salazar, 2021).

La capacitación se desarrolla dentro de un contexto variado, por lo que dentro de la población seleccionada (80 servidores) se ha planteado y resuelto un cuestionario basado en la identificación de las dimensiones: formativa y sumativa post formativa.

### **Indicadores**

En cuanto a la variable, evaluación de capacitación, se ha considerado como indicadores en la dimensión formativa, el fortalecimiento y consolidación de capacitación de los servidores públicos; en la dimensión sumativa post formativa, el uso y difusión de los resultados alcanzados y el prestigio de la institución y el sentido de pertenencia hacia el organismo.

Escala de Medición: es ordinal con respuestas tipo Likert.

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

**3.3.1 Población:** La constituyeron un universo de 80 servidores pertenecientes a la Oficina de Recursos Humanos de una universidad nacional, los cuales se toman bajo el criterio de vínculo laboral conforme a la normatividad nacional, participación con el debido consentimiento voluntario, obviamente perteneciente al área de investigación, con acceso a tecnologías de la comunicación (computadora, laptop, celular, Tablet), es de acotar que se ha considerado a los trabajadores en planilla y los denominados terceros, bajos cuyas modalidades de servicio se desarrolla la gestión administrativa.

El criterio de exclusión fue en base al principio de libertad, esto es lo que no quieran participar en el estudio.

**3.3.2 Muestra:** La muestra fue censal porque constituyó el total de población materia de estudio. Este tipo de muestreo permite la selección de acontecimientos, considerándolo como de conveniencia y del alcance de la investigación hacia los servidores (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: fue cada servidor de la oficina de recursos humanos de una universidad nacional.

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

**3.4.1 Técnicas:** Para la demostración de la hipótesis formulada se procedió a la recolección de datos, con el objeto de conseguir información sistemática válida, con herramienta adecuada, para el presente caso se ha tomado en cuenta el cuestionario (Brianza, 2020).

**3.4.2 Instrumentos:** El instrumento de recolección de datos que se usó para el estudio fue diseñado y basado en la teoría de Montero (2020), y elaborado por el investigador, en 4 dimensiones, respecto de la variable gestión administrativa y respecto de la otra variable Evaluación de capacitación 2 dimensiones.

Se elaboró la introducción, considerando el título, y objeto de la investigación; se describió las indicaciones respecto del instrumento, sus variables, sus dimensiones e indicadores. Se plantearon 36 ítems, sobre la base la escala de Likert (Matas, 2018) con cinco alternativas planteadas de la forma siguiente:

Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) siempre (5). segregándose las alternativas por variables y dimensiones equitativamente; para medir la dimensión de la variable gestión administrativa, plantearon proloquios de los ítems 1 al 8 correspondiente a la dimensión social, los ítems del 9 al 12 para la dimensión Jurídico, los ítems del 13 al 20 para la dimensión buena administración y se plantearon de los ítems 21 al 24 para la dimensión ética.

De similar forma, se elaboraron las fichas técnicas del instrumento conforme a variable de estudio, según el detalle siguiente:

*Tabla 1 Ficha técnica de instrumento de la variable gestión administrativa.*

Denominación:	Cuestionario
Autor:	Aurelio Fernando Quiroz Arroyo
Año:	2022
Lugar:	Lima
Objetivo:	Determinar gestión administrativa cuestionario compuesto por 24 ítems, 8 preguntas relativo a la dimensión social, 4 para la dimensión jurídico, 8 para la dimensión buena administración, y 4 relativo a la dimensión ética
Estructura	
Duración:	15 minutos aproximadamente

Nota: En la tabla se visualiza la explicación del cuestionario de la variable gestión administrativa.

*Tabla 2 Ficha técnica de instrumento de la variable Evaluación de capacitación.*

Denominación:	Cuestionario
Autor:	Aurelio Fernando Quiroz Arroyo
Año:	2022
Lugar:	Lima
Objetivo:	Determinar la evaluación de capacitación cuestionario está conformado por 12 ítems, 8 preguntas para la dimensión formativa, y 4 preguntas para la dimensión sumativa post formativa
Estructura	
Duración:	15 minutos aproximadamente

Nota: En la tabla se visualiza la explicación la descripción del cuestionario de la variable evaluación de capacitación

Con relación a la validación de los instrumentos, se tomó en cuenta el cuestionario, planteando 24 ítems para la variable gestión administrativa y 12 ítems para la variable evaluación de capacitación. Formulado el instrumento, fue examinado por tres jueces, conocedores de aspectos metodológicos, teóricos y pericia en el ejercicio de la Administración y/o docencia. (Anexo 2).

Sobre la confiabilidad, según Galicia et al. (2017) la investigación llevada en el ámbito educativo es esencial contar con la confiabilidad de este y así obtener su validación y la confiabilidad relativo a la aplicación del instrumento de acopio de información.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación se orientó a determinar la relación que existe entre las variables, para lo cual se procedió a delimitar la población, considerándose al área de recursos humanos, como universo, seguidamente se pidió el consentimiento a la institución para la autorización pertinente, haciéndose uso de un cuestionario, conllevando un tipo de muestreo no probabilístico.

En observancia a la situación de emergencia sanitaria que subsiste con motivo de la pandemia COVI 19, se ha usado el aplicativo Google Forms; Rodríguez (2020) instrumento adecuado en el acopio de datos, muy utilizado para la investigación, secuencialmente se procedió de la siguiente manera:

- El cuestionario, con el uso la técnica virtual, plataforma, Google Forms.
- Los cuestionarios se enviaron por vía virtual a los trabajadores.
- Los resultados se guardaron, siendo procesados posteriormente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el análisis descriptivo resulta inherente a la investigación cuantitativa, la cual dependerá de factores del entorno de la variable, los que se obtienen de la población, conforme al diseño del investigador a partir de sus planteamientos (Ochoa et al., 2019).

La inferencial estadística tiene por fin el apreciar las probabilidades dentro de una población, con el objeto de llegar a una comprensión y calificación de los resultados de la investigación (Flores-Ruiz et al., 2017).

Para establecer la relación se utilizó la correlación Rho de Spearman; para poder medir la dependencia no paramétrica entre las variables y dimensiones de estudio, las mismas que se desarrollan en las hipótesis; con ello, se pudo establecer si no se acepta o se acepta. (Anexo 1)

Regla de decisión:

Si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si  $\alpha > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ha observado el Código de Ética en esta materia, que tiene la universidad, buscando no trasgredir ningún principio ético, avocándonos a un rigor científico en la investigación, y observando los derechos y los valores humanos, con confidencialidad de datos personales y las respuestas del cuestionario.

Salazar et al. (2018), se debe tener mucho cuidado en la autoría de la investigación, dada la existencia de diversos trabajos siendo pertinente reseñar la literatura que nos ha llevado a tocar de manera concisa determinados temas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Análisis de frecuencia de las variables de investigación

*Tabla 3 Frecuencia de la variable gestión administrativa.*

Gestión administrativa		Social		Jurídica		Buena administraci ón		Ética			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Valid o	Bajo	0	0	5	1,3	6	11,5	0	0	0	0
	Medio	21	25,7	23	27,7	18	67,5	23	20,0	23	27,7
	Alto	59	74,3	52	71,0	56	22,0	57	80,0	57	72,3
	Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Del resultado de la tabla 3, frecuencia de la variable gestión administrativa, 25.7% nivel medio y 74,3% nivel alto. En lo que respecta las dimensiones, Social el 1.3% manifestó que se halla en el nivel bajo, el 27,7% en el nivel medio y el 71,0% en el nivel alto. La dimensión jurídica en el nivel bajo representa 11,5%, en el nivel medio 67,5%, en el nivel alto 22,0%. La dimensión buena administración representa 20,0% en el nivel medio, 80,0 % en el nivel alto y la dimensión ética representa 27,7% del nivel medio y 72,3% el nivel alto.

*Tabla 4 Frecuencia de la variable Evaluación de capacitación.*

Evaluación de capacitación		Formativa		Sumativa post-formativa			
		f	%	f	%	f	%
Valid o	Bajo	5	1,9	2	1,3	0	0
	Medio	33	41,3	20	25,0	16	20,0
	Alto	42	56,8	58	73,7	64	80,0
	Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Del resultado de la tabla 4, los encuestados dijeron que la variable Evaluación de capacitación, en el nivel bajo fue 1,9%, en el medio fue 41,3% y en el nivel alto

fue 56,8%. La dimensión Formativa presentó 1,3% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio y 73,7% en el nivel alto. Asimismo, la dimensión sumativa Post-formativa presentó 20% en el nivel medio y 80% en el nivel alto.

*Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para una muestra.*

		Gestión administrativa	Evaluación de capacitación
N		80	80
Parámetros normales-a, b	Media	48,2500	46,8375
	Desv. Desviación	6,48172	5,89452
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,094	,078
	Positivo	,070	,050
	Negativo	-,094	-,078
Estadístico de prueba		,094	,078
Sig. asin. (bilateral)c		,000	,000
Sig. Monte Carlo (bilateral)d	Sig.	,074	,259
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior Límite superior	,068 ,248
		,081	,270

La muestra empleada fue de 80 individuos (>50), la prueba de normalidad se realizó a través de Kolmogorov - Smirnov. En la Tabla 5 se aprecia que la variable, gestión administrativa y evaluación de capacitación obtuvieron una significancia bilateral 0,000 c y 0,000 c, p-valor < 0,05. Concluyendo, para este caso que la aplicación corresponde a una prueba no paramétrica o no normal. En base ello, para medir las variables se empleó la prueba de Rho de Spearman.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

**HO:** No existe relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022

**H1:** Existe relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022

*Tabla 6 Prueba de hipótesis general*

			Gestión administrativa	Evaluación de capacitación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,774**
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Evaluación de capacitación	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: La tabla 6, muestra que el coeficiente de correlación es 0,774\*\*; el cual indica, correlación positiva alta, y la significancia bilateral es  $p = 0,000 < 0,05$  con una correlación significativa al nivel 0,01; entonces se tiene por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

**H0:** No existe relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022

**H1:** Existe relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del **servidor público en una universidad Nacional, Lima-2022**

*Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1*

			Dimensión social	Evaluación de capacitación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,556**
	Dimensión social	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Evaluación de capacitación	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: La tabla 7, evidencia que el coeficiente de correlación es 0,556\*\*; el cual indica, correlación positiva moderada, y la significancia bilateral es  $p = 0,000$



< 0,05 con una correlación significativa al nivel 0,01; lo que determina la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

### Prueba de hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

**H1:** Existe relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

*Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 2*

			Dimensión jurídica	Evaluación de capacitación
Rho de Spearman	Dimensión jurídica	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Evaluación de capacitación	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: La tabla 8, muestra que el coeficiente de correlación es 0,802\*\*; el cual indica, correlación positiva alta, y la significancia bilateral es  $p = 0,000 < 0,05$  con una correlación significativa al nivel 0,01; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación entre la dimensión Buena Administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022

**H1:** Existe relación entre la dimensión Buena Administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022

*Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 3*

			Dimensión Buena administración	Evaluación de capacitación
Rho de Spearman	Dimensión Buena Administración	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Evaluación de capacitación	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: La tabla 9, indica que el coeficiente de correlación es 0,408\*\*; el cual indica, correlación positiva moderada, y la significancia bilateral es  $p = 0,000 < 0,05$  con una correlación significativa al nivel 0,01; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la dimensión Buena administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

**HO:** No existe relación entre la dimensión ética y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022

**H1:** Existe relación entre la dimensión ética y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022

*Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 4*

			Dimensión Ética	Evaluación de capacitación
Rho de Spearman	Dimensión Ética	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Evaluación de capacitación	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: La tabla 10, muestra que el coeficiente de correlación es 0,678\*\*; el cual indica, correlación positiva alta, y la significancia bilateral es  $p = 0,000 < 0,05$  con una correlación significativa al nivel 0,01; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la dimensión y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general esta ha sido la gestión administrativa y evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022, para probar dicha hipótesis; primeramente, se determinó si la distribución de la muestra era normal o no normal; de acuerdo a la prueba de normalidad realizada e ilustrada en la Tabla N° 5, la misma que se logró utilizando el estadístico Kolmogorov - Smirnov arrojando como resultado una Sig. de la variable gestión administrativa 0,000 y de la variable evaluación de capacitación 0,000, comprobándose con ello, que la distribución de la muestra es no paramétrica; en consecuencia, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación 0,774 y un nivel de significancia 0,000; es así que, teniendo en cuenta dichos resultados se ha comprobado que nuestra hipótesis planteada es verdadera, por lo que, confirmamos que uno de los hallazgos más importantes de la investigación es, que la variable gestión administrativa influye significativamente en la variable evaluación de capacitación.

Lo que concuerda con el estudio de Díaz y Lozano (2018), quien concluye que el recurso humano mostró poco interés en sus labores generando una imagen negativa en el usuario, por la lentitud en los trámites y solución de problemas, conllevando su estudio entre el sistema de control interno y la gestión administrativa de una unidad de gestión, aplicando un test como cuestionario, y con una muestra de 70, siendo esta relación significativa, y por ende es de apreciar que en dicho estudio no existía una buena gestión administrativa y a su vez un buen sistema de control en los trabajadores, lo que guarda relación con la investigación. Secuencialmente podemos concluir que la gestión administrativa en ambas investigaciones tiene correlación alta; y conlleva a plantear una mayor preocupación sobre este estudio.

La hipótesis específica 1 planteada, lo ha constituido que existe relación entre la dimensión social y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022, para probar dicha hipótesis; primeramente, teniendo en cuenta que la distribución de la muestra es no normal, de acuerdo a la

prueba de normalidad realizada e ilustrada en la Tabla N° 7, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación 0,556 y un nivel de significancia 0,000, demostrando que está comprobado que la hipótesis propuesta es verdadera; por lo que, confirmamos que uno de los hallazgos más importantes de nuestra investigación es, que la variable gestión administrativa se relaciona con la dimensión social.

Lo que se corrobora con el estudio de Llanos (2021) quién indicó acerca de la capacitación del servidor público, en un proyecto especial en Trujillo, en una población de 106 servidores, con la técnica de encuestas, y como instrumento el cuestionario, y una metodología no experimental, llegó a conclusiones muy significativas, como que el 82% no aprobaron la capacitación, con la estadística descriptiva e inferencias concluye en recomendar a los órganos directivos se realice una planificación en torno a la capacitación del personal y de esta manera se replique dichos conocimientos a las diversas áreas a efectos de mejorar la gestión administrativa, lo que guarda relación con la investigación, en tanto que se requiere mayor preocupación en este tema; por lo que se concluye que ambas investigaciones tienen una correlación alta entre la dimensión social y la evaluación de capacitación.

La hipótesis específica 2 planteada, ha sido que existe relación entre la dimensión jurídico y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022, para probar dicha hipótesis; primeramente, teniendo en cuenta que la distribución de la muestra es no normal, de acuerdo a la prueba de normalidad realizada e ilustrada en la Tabla N° 8, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación 0,802 y un nivel de significancia 0,000, demostrando que está comprobado que la hipótesis propuesta es verdadera; por lo que, confirmamos que uno de los hallazgos más importantes de nuestra investigación es, que la variable gestión administrativa influye significativamente en la dimensión jurídica.

En el mismo sentido, Cotrina (2019) determinó la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa, con un método hipotético deductivo y un enfoque en una investigación

no experimental, con un correlacional, sobre una población de 52 trabajadores, mediante cuestionarios, concluyendo que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores, apreciándose relación con la investigación y que requiere constante atención.

En las investigaciones se observan que la evaluación de capacitación tiene una correlación alta con las dimensiones jurídico y la variable desempeño laboral, lo cual concuerda con Montero (2020), quien considera que toda administración, y por ende la gestión debe de tener conocimiento del ordenamiento jurídico, pues le corresponde comprender el diseño de su administración y este parte desde lo constitucional y subsecuentemente lo normativo en sus diversos niveles, considerar la democracia, los derechos, deberes, la subordinación a la ciudadanía con respeto al principio de legalidad entre otros. En tal sentido se encuentre relacionada la dimensión jurídica con la variable capacitación.

La hipótesis específica 3 planteada, ha sido que existe relación entre la dimensión Buena Administración y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022, para probar dicha hipótesis; primeramente, teniendo en cuenta que la distribución de la muestra es no normal, de acuerdo a la prueba de normalidad realizada e ilustrada en la Tabla N° 9, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación 0,408 y un nivel de significancia 0,000, demostrando que está comprobado que nuestra hipótesis propuesta es verdadera; por lo que, confirmamos que uno de los hallazgos más importantes de la investigación es, que la variable gestión administrativa se relaciona significativamente en la dimensión buena administración.

En el mismo sentido, Torres et al. (2021), en un trabajo realizado en Colombia, sobre competencias laborales tuvo como objetivo establecer una mejor capacidad del trabajador proponiendo una capacitación y que permita optimizar el desarrollo tanto del trabajador como con el objetivo de la empresa, valiéndose de una investigación descriptiva, mediante entrevistas muy específicas en el universo de una empresa, que cuenta con más de 50 trabajadores, logrando identificar las

competencias de importancia para una mejor producción y desempeño; guardando relación con la investigación hacia un enfoque de buena administración.

Asimismo, Cuesta-Santos (2018), en un estudio en una empresa en Cuba apreció una falta de conexión entre el área de gestión de recursos humanos y la gestión administrativa, por lo que concluyó en la necesidad de diseñarse la evaluación del servidor esto es su desempeño, direccionada al logro del crecimiento económico y humano en forma paralela, con un compromiso institucional, la necesidad de formación doctoral en gestión de recursos humanos en las empresas; su estudio contó con métodos de encuesta, modelación matemática y correlación estadística, de 13 tesis doctorales elaboradas en el transcurso de 10 años y artículos científicos; apreciándose relación con la investigación en cuanto a que en el caso de Cuba se requería una mayor preocupación en la formación del servidor. En dichas investigaciones, se busca que la buena administración se relacione a un nivel alto con la gestión administrativa y la evaluación de capacitación.

La hipótesis específica 4 planteada, es la relación entre la dimensión ética y la evaluación de capacitación del servidor público en una universidad nacional, Lima-2022, en la prueba de dicha hipótesis; primeramente, se ha tenido en cuenta que la distribución de la muestra es no normal, de acuerdo a la prueba de normalidad realizada e ilustrada en la Tabla N° 10, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación 0,678 y un nivel de significancia 0,000, demostrando que está comprobado que nuestra hipótesis propuesta es verdadera; por lo que, confirmamos que uno de los hallazgos más importantes de la investigación es, que la variable gestión administrativa influye significativamente en la dimensión Ética.

Ello guarda relación con el estudio hecho en Colombia, por Rojas et al. (2020), quienes refieren que es importante clarificar cuando una gestión administrativa resulta viable en sus sistemas de gestión, para lo cual realizó un estudio descriptivo, mediante encuesta y entrevista a funcionarios de 65 instituciones de salud, con un enfoque por procesos, encontrando que existía un buen nivel de compromiso entre las instituciones y los funcionarios en la gestión que

al ser percibido por el cliente genera una mayor confianza y contribuye al crecimiento de la organización; guardando relación con la investigación.

Lo que coincide con Cortez (2018) en su investigación relacionado a la influencia del control interno y la gestión se realizó método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, y una investigación básica en el nivel explicativo y el diseño de la investigación no experimental transversal correlacional causal, la población estuvo conformada por 80 trabajadores en cinco dimensiones, teniendo como resultado que el control Interno influye en la gestión administrativa y explica el 51.2% de la variable gestión administrativa; apreciándose relación con la investigación en valores casi similares.

Asimismo, Barba (2018), en una investigación estudio también la Gestión Administrativa en la Dirección Sub Regional, con un diseño descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo y tipo de estudio no experimental, sobre una población de 217 servidores con una muestra probabilística de 139 servidores al azar, utilizando como instrumento, cuestionarios, concluyéndose que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en un 65.3%, recomendándose se realice un liderazgo transformacional a fin de que se mejore la eficiencia en la gestión; apreciándose relación con la investigación en valores casi similares.

Dichos resultado se encuentra comprendido en el marco de la teoría de Montero (2020) respecto de la gestión administrativa, quien señala que el ser humano es social por excelencia, dentro de cuyo contexto natural se tiene que enfrentar el gran desafío que se ha convertido la observación de una conducta humana con formación moral y ética sólida, y es el ser humano quien juega un papel sustancial en una gestión administrativa, por lo que tiene obligación de acatar al ordenamiento moral y también al ordenamiento positivo, pues todo gobernado merece un total respeto a sus derechos, lo que conlleva a la integridad del servidor público y su impacto en la gestión pública. Con lo que concluiremos en que existe una relación entre la variable gestión administrativa y la variable evaluación de capacitación.



## VI. CONCLUSIONES

### **Primera**

En respuesta al objetivo general, se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la evaluación de capacitación dado un coeficiente de correlación de 0,774; que concierne a una correlación positiva alta y con una significancia bilateral de 0,000, y una correlación significativa al nivel 0,01.

### **Segunda**

En respuesta al objetivo específico 1, se concluye que la dimensión social se relaciona con la evaluación de capacitación, evidenciando en el análisis inferencial el coeficiente de correlación es 0,556, indicando correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000 medido al nivel de 0,01 (bilateral).

### **Tercera**

En respuesta al objetivo específico 2, se concluye que la dimensión jurídico se relaciona con la evaluación de capacitación, evidenciando en el análisis inferencial el coeficiente de correlación es 0,882, indicando correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000 medido al nivel de 0,01 (bilateral).

### **Cuarta**

En respuesta al objetivo específico 3, se concluye que la dimensión buena administración se relaciona con la evaluación de capacitación, cuya correlación es 0,408; indicando, correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0,000 medido al nivel de 0,01 (bilateral).

### **Quinta**

En respuesta al objetivo específico 4, Se concluye que la dimensión ética se relaciona con la evaluación de capacitación, la respuesta evidenció que el coeficiente de correlación es 0,678; indicando, correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0,000; medido al nivel 0,01 (bilateral).

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera**

Es necesario elaborar un plan de gestión administrativa debidamente presupuestado con el objetivo comprometer al servidor público en las áreas que muestren una carencia de formación, a fin de elevar su compromiso institucional y tener resultados aceptables en la ciudadanía.

### **Segunda**

Es de recomendar al jefe de la unidad social de la universidad, en el ámbito de la gestión administrativa la implementación de un plan estratégico que contenga lineamientos para la aplicación de temas relacionados al enfoque social del estado, que conlleve a ser un instrumento al servicio de sus servidores y de los ciudadanos en general.

### **Tercera**

Para consolidar una gestión administrativa con el valor eficiencia se requiere que los servidores conozcan el ordenamiento jurídico, la constitución, las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales, así como hacer énfasis en las políticas de estado del Acuerdo Nacional, de las políticas nacionales y sectoriales en materia de capacitación en la universidad nacional, Lima 2022.

### **Cuarta**

Para convertir el realizable una buena administración en beneficio de la universidad nacional debe de fortalecerse la capacitación tendiente a permitir un acceso más eficiente a sus administrados, con una constante preparación en el conocimiento de sus propias capacidades laborales y cognitivas.

### **Quinta**

Para convertir el realizable una buena administración en beneficio de la universidad nacional debe de fortalecerse la capacitación tendiente a permitir un acceso más eficiente a sus administrados, con una constante preparación en el conocimiento de sus propias capacidades laborales y cognitivas.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- ACSA -Revista Oficial de la Asociación de Corrugadores del Caribe, Centro y Suramérica (2017).  
[http://www.corrugando.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=226:parámetros-de-eficiencia-medición-del-desempeño-mediante-indicadores&catid=22:edición-12&Itemid=18](http://www.corrugando.com/index.php?option=com_content&view=article&id=226:parámetros-de-eficiencia-medición-del-desempeño-mediante-indicadores&catid=22:edición-12&Itemid=18).
- Amaiquema, F., Vera, J. & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Revista Conrado*, 15(70), 354-360. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Arazúa, J. (2019). Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, 56, 37–50.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Astorga, S. (2018). Desafíos de la capacitación del personal no-docente en el sistema universitario argentino. *Integración y Conocimiento: Revista del Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior de Mercosur*, 7(2), 169-172.
- Balta, M. (2021). Gobierno electrónico y gestión administrativa en una Universidad Pública, Cercado de Lima, 2020.
- Bao-Condor, C. , Marcelo-Armas, M., Gutierrez-Solorzano, M., Bardales-Gonzales, R., Corcino-Barrueta, F. & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta científica*, 6(2), 104-114.
- Barba, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna”–Sullana, 2018*. Tesis de posgrado.
- Barragán, X. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Estado & comunes*, revista de políticas y problemas públicos, 1(14), 113-131.  
[https://doi.org/10.37228/estado\\_comunes.v1.n14.2022.244](https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244)
- Blanco, J. (2014). Gestión Por Competencias vs. Gestión Por Resultados.  
<https://es.scribd.com/.../Gestion-Por-Competencias-vs-Gestion-PorResultados>

- Bonilla, D., Macero, R. & Mora Zambrano, Eugenio Rafael. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273. Epub 08 de junio de 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es).
- Brianza, A. (2020). El instrumento de recolección de datos. Un rol posible en la investigación artística.
- Carbajal, M. (2021). Transformación digital y la gestión administrativa en una universidad nacional de la amazonia peruana: 2020. Tesis de posgrado.
- Castillo, L. (2019). *La gestión del talento humano por competencias en los cargos administrativos de la administración central para el desarrollo organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10451>
- Castro, L., Rivera, F. & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>
- CEPLAN (2015). Objetivos, estratégicos, indicadores y metas. En: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. <http://www.ceplan.gob.pe/directiva-planeamiento/objetivosestrategicos-indicadores-metas>.
- Chiavenato, I. (2017), en su libro titulado, *Gestión del Talento Humano*, última edición McGraw - Will Interamericana Editores. S.A de C.V miembro de la cámara nacional de industria editorial mexicana.
- Cisternas, M. & Soto, Y. (2017). Evaluación formativa como mecanismo de acompañamiento y aseguramiento del éxito estudiantil post-pandemia: caso aplicado a la escuela Santo Domingo (Chile). *GKA EDU 2021 WINTER*, 17.
- Cortez, R. (2018). Control interno en la gestión administrativa del personal de la Oficina de Tesorería del Ministerio del Interior-2017.
- Cotrina, J. (2019). La Capacitación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A. & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño,

- compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.
- Cisternas, M. & Soto, Y. (2017). Evaluación formativa como mecanismo de acompañamiento y aseguramiento del éxito estudiantil post-pandemia: caso aplicado a la escuela Santo Domingo (Chile). *GKA EDU 2021 WINTER*, 17.
- Castro, F. & Ramos, G. & López, A. (2018). Gestión universitaria y gestión de la investigación en la universidad: aproximaciones conceptuales. *Revista Venezolana de Gerencia*, Esp(1),131-145.[fecha de Consulta 10 de Mayo de 2022]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062781008>
- Del Carme, M., Romero, F. & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 199-216.
- Diccionario de la Real Academia Española, internet: <https://dle.rae.es/pos-#Tm7pWK9>
- Díaz, R. (2021) Sistemas de Control Interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Loca-Bagua, 2018.Disponible en: [Díaz REG-Lozano PP.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Díaz, S. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30.
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. *Revista de Educación*, 16(1), 122-139. Recuperado en 04 de agosto de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&tlng=es).
- Espinoza, E. (2018). Variables and their operationalization in educational research. Part I. *Conrado*, 14(Supl. 1), 39-49. Epub 03 de diciembre de 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000500039&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039&lng=es&tlng=en)
- European Commission-Fichas Temáticas del Semestre Europeo – Calidad de la Administración Pública, (2017) Extraído de: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_quality-public-administration\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_quality-public-administration_es.pdf)
- Fiszbein, A., Cumsille, B. & Cueva, S. (2016). Capacitación Laboral en América Latina. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5225/La%20capacitaci%C3%B3n%20laboral%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?sequence=1>

- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. & Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370.
- Frigo, E. (2017). Foro de Seguridad. <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Galarza-Salazar, F. (2021). Evaluación formativa: revisión sistemática, conceptos, autorregulación y educación en línea: Array. *Maestro Y Sociedad*, 18(2), 707–720. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5368>
- Gómez, M. & Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11), 79-83. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- Herbas, B. & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es).
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, A., Enrique, W. & Matos, P. (2018). *Administración y pensamiento social*. Quito: Corporación Editora Nacional, CEN; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Llanos, R. (2021). capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56539/Lanos\\_BRA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56539/Lanos_BRA-SD.pdf?sequence=1)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.
- Montero, G. (2020). "Dimensiones de la Administración Pública del Siglo XXI": Aportes para la Reflexión y la Praxis - Santo Domingo, Rep. Dominicana Junio, 2020. Extraído de: *Dimensiones-de-la-Administracion-Publica-del-Siglo-XXI-Aportes-para-la-Reflexion-y-la-Praxis-Gregorio-Montero.pdf* (clad.org).
- Moreno, J. (2021). *Estado, Administración y Políticas Públicas: Memorias del II Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública / ; editado por; Revisado por María Teresa Maffeis. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Argentina*

- de Estudios en Administración Pública, 2021. Libro digital, PDF Archivo Digital: descarga y online ISBN 978-987-20177-8-1
- Murillo, M. (2019): "Gestión universitaria. Concepto y principales tendencias", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (marzo 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/gestion-universitaria.html>  
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1903gestion-universitaria](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1903gestion-universitaria).
- Oseada, D., Mendivel, R. & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Rodríguez, A. (2020). Disponibilidad de los recursos tecnológicos e internet con fines educativos en tiempos de crisis: Caso asignatura "Histotecnología I". *Revista Eduweb*, 14(2), 220-235.
- Rojas, C., Hernandez, H. & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(01).
- Ruiz-Cueva, J., Pinedo-Tuanama, L., Barbarán-Mozo, P. & Pretell-Paredes, L. (2022). Gestión del Gobierno Abierto y uso del portal de transparencia en una universidad pública peruana. *Enfoque UTE*, 13(1), 73-81. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.799>
- Tinoco, O. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma. - Lima). Recuperada de [cybertesis.urp.edu.pe/.../INGENEIRIA%20INDUSTRIAL\\_TINOCO%20RONDAN%20](http://cybertesis.urp.edu.pe/.../INGENEIRIA%20INDUSTRIAL_TINOCO%20RONDAN%20)
- Torres, L., Ardila, S., Barriga, L., Rodriguez, E. & Ardila, J. (2019). Análisis de los procesos de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano en laboratorios Pronabell SAS.
- Vallaes, F. & Álvarez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de Responsabilidad Social Universitaria: Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.
- Vásquez, J. (2020). Factoring en la liquidez inmediata de la empresa Logistic Map Company S.A.C., distrito de Ate, 2020. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo
- Wunder, D. & Gabardo, E. (2018). El principio constitucional de eficiencia administrativa: contenido normativo y consecuencias jurídicas de su violación. *Cuestiones constitucionales*, (39), 131-167.

- Ugarte, W., Melgar, T. & Tacillo, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(45), 69–81. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Uribe, J., Colana, G. & Sánchez, P. (2019). Las teorías de aprendizaje y su evolución adecuada a la necesidad de la conectividad. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 377-388.
- Zamora, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99.
- Zurita, F. (2022). Propuesta de un modelo de Evaluación del Desempeño Laboral para mejorar el rendimiento del trabajador en la Empresa B&S SAC Sede Chiclayo 2020. Tesis de posgrado.



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión Administrativa y evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de Valores	Niveles o rangos
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>					
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la evaluación de capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Proceso de Capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	La Gestión Administrativa se relaciona con el Proceso de Capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	Social	-Calidad de Servicio -Promesa de Gobierno Universitario	1-4	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto Medio Bajo
			jurídico	Constitucional y Legal	1-4		
			Buena Administración	-Derecho y Deberes y Participación Ciudadana - Tecnología de la Información y Administración Pública	1-4		
			Ética	-Ética, - Integridad	1-4		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	VARIABLE 2: Evaluación de la Capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de Valores	Niveles o rangos
a) ¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa de la oficina Recursos Humanos y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa de la oficina Recursos Humanos y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	Se requiere mejorar la relación entre la Gestión Administrativa de la oficina Recursos Humanos y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	Evaluación sumativa		1-4		
b) ¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa en el reclutamiento y selección al personal y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa en el reclutamiento y selección al personal y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	Se requiere mejorar la relación entre la Gestión Administrativa en el reclutamiento y selección al personal y la evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2023	Evaluación formativa	-Uso y difusión de los resultados alcanzados - Fortalecimiento y consolidación de la capacitación de los recursos humanos - Prestigio de la Institución y el sentido de pertenencia hacia el organismo	1-4	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto Medio Bajo
c) ¿Cómo es la relación entre el servidor público con la Gestión Administrativa y evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022?	Determinar la relación entre el servidor público con la Gestión Administrativa y evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022	Se requiere mejorar la relación entre el servidor público con la Gestión Administrativa y evaluación de la capacitación del servidor público en una Universidad Nacional, Lima-2022					
<b>Diseño de la Investigación</b>		<b>Población y Muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos.</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo : Básico Método: Hipotético-deductivo Diseño : No experimental		Población: 80 Servidores Muestra: 80	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: Estadística descriptiva Inferencia		

**Anexo 2:** Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1 -Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa para decir de Espinoza (2018) está variable adquiere valores diversos en determinado grupo y a esta variación le corresponde medirse; en torno a la investigación puede ser cuantitativa o cualitativa, mediante la debida operacionalización de esta dependiendo por ende del nivel de medición y potencia de las pruebas realizadas.	Se operacionaliza en las siguientes dimensiones: - Social - Jurídico -Buena Administración - Ética	SOCIAL  jurídico  Buena Administración  Ética	-Calidad de Servicio -Promesa de Gobierno Universitario  Constitucional y Legal  -Derecho y Deberes y Participación Ciudadana - Tecnología de la Información y Administración Pública  Ética, Integridad	1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 2 -Evaluación de la Capacitación	La evaluación es de suma importancia en todo proceso educativo, y ella está en permanente desarrollo, cuya modalidad global es sumativa, formativa, con conceptos básicos, con autorregulación de dicho aprendizaje, educación constante y hoy en día en línea a través de diversas plataformas sin limitación de temáticas del conocimiento. Galarza-Salazar, F. M. (2021).	Se operacionaliza en las siguientes dimensiones: -formativa - Sumativa Post formativa	Formativa  -Sumativa Post Formativa	-Uso y difusión de los resultados alcanzados  -Fortalecimiento y consolidación de la capacitación de los Recursos Humanos  - Prestigio de la Institución y el sentido de pertenencia hacia el organismo	1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre

### Anexo 3: Instrumentos

Población: Servidores de RRHH (80)

Variable 1.-GESTION ADMINISTRATIVA

Instrucción: Esta prueba consta de 24 preguntas.

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA					POBLACION
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA	80
Social	1.1 Calidad de Servicio	1	La Gestión Administrativa proporciona capacitación en consideración el buen servicio al público usuario						
		2	La Capacitación que brinda la entidad le proporciona herramientas para cubrir de manera eficaz las necesidades del publico usuario.						
		3	La gestión Administrativa es amable y cálida con el público usuario.						
		4	Las Capacitaciones que recibe cuenta con expositores expertos en la materia que sirvan para aplicar en el servicio institucional						
	1.2 Promesa de Gobierno Universitario	5	La capacitación de los servidores públicos se encuentra dentro del plan de gobierno propuesto por los candidatos a la Gestión Administrativa.						
		6	Se cumplen el plan de gobierno del candidato elegido sobre capacitación al servidor público propuesto.						
		7	El plan de Gobierno considera el desempeño tecnológico del servidor publico						
		8	El plan de Gobierno tiene propuestas innovadoras en el desempeño del servidor publico						
Jurídico	2.1 Constitucional y legal	9	Conoce la normatividad constitucional y legal que rige a su institución						
		10	Conoce las políticas de estado del acuerdo nacional						
		11	Conoce las políticas nacionales y sectoriales						
		12	La institución cumple con el ordenamiento jurídico laboral en materia de capacitación						
Buena Administración	3.1 Derecho y Deberes y Participación Ciudadana	13	Conoce los derechos ciudadanos frente a la administración Pública de su institución						
		14	Conoce los deberes ciudadanos frente a la Administración Pública de su institución						
		15	La Gestión Administrativa estimula a los colaboradores a la Profesionalización del Servidor en la institución						
		16	la Gestión Administrativa recaba sugerencias para la capacitación del servidor en la institución						
	3.2 Tecnología de la Información y Administración Pública	17	Considera sencillo el sistema de tecnología y comunicación que utiliza su institución						
		18	Considera necesario un mayor énfasis en la capacitación del sistema de comunicación electrónica						
		19	Considera que hay una tendencia a la automatización del servicio publico						
		20	Cubre sus expectativas la capacitación virtual						
Ética	4.1 Ética, integridad	21	Ha recibido capacitación en materia de ética						
		22	Considera que a la Ética como un factor decisivo en la Gestión Publica						
		23	Conoce los principios que rigen la ética de la Gestión Publica						

		24	Conoce las consecuencias que genera la responsabilidad y la Potestad Disciplinaria en la administración							
--	--	----	---	--	--	--	--	--	--	--

**Anexo 4: Instrumentos**

Población: Servidores de RRHH (80)

Variable 2.- EVALUACION DE LA CAPACITACION

Instrucción: Esta prueba consta de 12 preguntas

Variable 2				ESCALA					POBLACION
DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA	80
formativa	1.1 Fortalecimiento y consolidación de la capacitación de los recursos humanos	1	las capacitaciones fortalecen los recursos humanos						
		2	La capacitación que recibe sirve para el desarrollo de su perfil profesional						
		3	Las capacitaciones desarrollan competencias profesionales que favorecen su desempeño laboral						
		4	Las capacitaciones desarrollan habilidades blandas que favorecen la calidad de los servicios que usted presta						
Sumativa post formativa	2.1 Uso y difusión de los resultados alcanzados.	5	La evaluación de los resultados alcanzados en las capacitaciones es reportada para su conocimiento						
		6	Se difunde el cronograma de capacitación en forma oportuna para su participación						
		7	Los temas incluidos en la capacitación son de interés						
		8	Cubre sus expectativas las capacitaciones						
	2.2 Prestigio de la Institución y el sentido de pertenencia hacia el organismo	9	Considera que existe interés de expositores en participar en la capacitación del servidor publico						
		10	El desarrollo de las capacitaciones son temas transversales de la organización						
		11	La capacitación le genera mayor compromiso con su institución						
		12	Considera que la capacitación influye en el prestigio institucional						

## ANEXO 5

Figura 1.

Rangos de coeficientes de correlación

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Se describe la relación de acuerdo con los rangos.

Fuente: Adaptación de Vázquez (2020) al estudio de la educación

# ANEXO 6

## EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS



### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	Instrumento
Social	1.1 Calidad de Servicio	1	La Gestión Administrativa proporciona capacitación en consideración el buen servicio al público usuario	Cuestionario con escala índica: Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	La Capacitación que brinda la entidad le proporciona herramientas para cubrir de manera eficaz las necesidades del público usuario.	
		3	La gestión Administrativa es amable y cálida con el público usuario.	
		4	Las Capacitaciones que recibe cuenta con expositores expertos en la materia que sirvan para aplicar en el servicio institucional	
	1.2 Promesa de Gobierno Universitario	5	La capacitación de los servidores públicos se encuentra dentro del plan de gobierno propuesto por los candidatos a la Gestión Administrativa.	
		6	Se cumplen el plan de gobierno del candidato elegido sobre capacitación al servidor público propuesto.	
		7	El plan de Gobierno considera el desempeño tecnológico del servidor público	
		8	El plan de Gobierno tiene propuestas innovadoras en el desempeño del servidor público	
Jurídico	2.1 Constitucional y legal	9	Conoce la normatividad constitucional y legal que rige a su institución	
		10	Conoce las políticas de estado del acuerdo nacional	
		11	Conoce las políticas nacionales y sectoriales	
		12	La institución cumple con el ordenamiento jurídico laboral en materia de capacitación	
Buena Administración	3.1 Derecho y Deberes y Participación Ciudadana	13	Conoce los derechos ciudadanos frente a la administración Pública de su institución	
		14	Conoce los deberes ciudadanos frente a la Administración Pública de su institución	
		15	La Gestión Administrativa estimula a los colaboradores a la Profesionalización del Servidor en la institución	
		16	La Gestión Administrativa recaba sugerencias para la capacitación del servidor en la institución	
	3.2 Tecnología de la Información y Administración Pública	17	Considera sencillo el sistema de tecnología y comunicación que utiliza su institución	
		18	Considera necesario un mayor énfasis en la capacitación del sistema de comunicación electrónica	
		19	Considera que hay una tendencia a la automatización del servicio público	
		20	Cubre sus expectativas la capacitación virtual	
Ética	4.1 Ética,	21	Ha recibido capacitación en materia de ética	
		22	Considera que a la Ética como un factor decisivo en la Gestión Pública	
		23	Conoce los principios que rigen la ética de la Gestión Pública	
		24	Conoce las consecuencias que genera la responsabilidad y la Potestad Disciplinaria en la administración	

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Maria Teresa Cabrera Ibaez DNI: 08128659

Especialidad del validador: Docentes en Derecho ORCID: 0000-0001-9500-9371

Lima, 4 de Agosto del 2022

  
Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: SUMATIVA POST FORMATIVA**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 2: SUMATIVA POST FORMATIVA</b>								
1	La evaluación de los resultados alcanzados en las capacitaciones es reportada para su conocimiento	X		X		X		
2	Se difunde el cronograma de capacitación en forma oportuna para su participación	X		X		X		
3	Los temas incluidos en la capacitación son de interés	X		X		X		
4	Cubre sus expectativas las capacitaciones	X		X		X		
5	Considera que existe interés de expositores en participar en la capacitación del servidor público	X		X		X		
6	El desarrollo de las capacitaciones son temas transversales de la organización	X		X		X		
7	La capacitación le genera mayor compromiso con su institución	X		X		X		
8	Considera que la capacitación influye en el prestigio institucional	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: CAROLINA VEGA MADIA TERESA DNI: 08128659

Especialidad del validador: Estadístico DOCTORA EN DERECHO ORCID: 0000-0001-9500-9371

<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

Lima, 4 de Agosto del 2022  
  
 Firma del Experto validador  
 Especialidad



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA**

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
Social	1.1. Calidad de Servicio	1	La Gestión Administrativa proporciona capacitación en consideración el buen servicio al público usuario	Cuestionario con escala Índices Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	La Capacitación que brinda la entidad le proporciona herramientas para cubrir de manera eficaz las necesidades del público usuario.	
		3	La gestión Administrativa es amable y cálida con el público usuario.	
		4	Las Capacitaciones que recibe cuenta con expositores expertos en la materia que sirven para aplicar en el servicio institucional	
	1.2. Promesa de Gobierno Universitario	5	La capacitación de los servidores públicos se encuentra dentro del plan de gobierno propuesto por los candidatos a la Gestión Administrativa.	
		6	Se cumplen el plan de gobierno del candidato elegido sobre capacitación al servidor público propuesto.	
		7	El plan de Gobierno considera el desempeño tecnológico del servidor público	
		8	El plan de Gobierno tiene propuestas innovadoras en el desempeño del servidor público	
Jurídico	2.1 Constitucional y legal	9	Conoce la normatividad constitucional y legal que rige a su institución	
		10	Conoce las políticas de estado del acuerdo nacional	
		11	Conoce las políticas nacionales y sectoriales	
		12	La institución cumple con el ordenamiento jurídico laboral en materia de capacitación	
Buena Administración	3.1 Derecho y Deberes y Participación Ciudadana	13	Conoce los derechos ciudadanos frente a la administración Pública de su institución	
		14	Conoce los deberes ciudadanos frente a la Administración Pública de su institución	
		15	La Gestión Administrativa estimula a los colaboradores a la Profesionalización del Servidor en la institución	
		16	La Gestión Administrativa recaba sugerencias para la capacitación del servidor en la institución	
	3.2 Tecnología de la Información y Administración Pública	17	Considera sencillo el sistema de tecnología y comunicación que utiliza su institución	
		18	Considera necesario un mayor énfasis en la capacitación del sistema de comunicación electrónica	
Ética	4.1 Ética,	19	Considera que hay una tendencia a la automatización del servicio público	
		20	Cubre sus expectativas la capacitación virtual	
		21	Ha recibido capacitación en materia de ética	
		22	Considera que a la Ética como un factor decisivo en la Gestión Pública	
		23	Conoce los principios que rigen la ética de la Gestión Pública	
		24	Conoce las consecuencias que genera la responsabilidad y la Potestad Disciplinaria en la administración	

Fuente: Elaboración propia.


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE    DNI: 40612463

Especialidad del validador: Metodológico    ORCID: 0000-0003-0128-0123

4 de agosto del 2022

  
 .....  
 Firma del Experto validador  
 Especialidad