



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la
Municipalidad Distrital de Cocabamba, Región Amazonas,
año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Caro Arana, Mery Rosario (ORCID: 0000-0003-4199-2707)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por multiplicar sus esfuerzos, sacrificios y su gran apoyo físico, moral y económico, que me han permitido contar con una carrera profesional universitaria y estudios de posgrado.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios en nombre de nuestro señor Jesús, por colmarme de muchas bendiciones, vida y salud, que me ha permitido realizar estudios de Posgrado con éxito. Al asesor de tesis por su amplia experiencia y dominio en trabajos de investigación y a mi sobrino Yordin por impartir sus conocimientos y apoyo.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Alfa de Cronbach sobre la variable Programa de capacitación	25
Tabla 2. Alfa de Cronbach sobre la variable Gestión administrativa	25
Tabla 3. Niveles sobre la variable 1: Programa de capacitación	27
Tabla 4. Niveles sobre la dimensión 1: Comité de capacitación	28
Tabla 5. Niveles sobre la dimensión 2: Sensibilización de la capacitación	29
Tabla 6. Niveles sobre la dimensión 3: Ejecución de la capacitación	30
Tabla 7. Niveles sobre la dimensión 4: Evaluación de la capacitación	31
Tabla 8. Niveles sobre la variable 2: Gestión administrativa	32
Tabla 9. Niveles sobre la dimensión 1. Planificación	33
Tabla 10. Niveles sobre la dimensión 2: Organización	34
Tabla 11. Niveles sobre la dimensión 3: Dirección	35
Tabla 12. Niveles sobre la dimensión 4: Control	36
Tabla 13. Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk	37
Tabla 14. Correlación de Pearson entre la variable Programación de capacitación y la variable Gestión administrativa	38
Tabla 15. Correlación de Pearson entre la dimensión Comité de capacitación y la variable Gestión administrativa	39
Tabla 16. Correlación de Pearson entre la dimensión Sensibilización de la capacitación y la variable Gestión administrativa	40
Tabla 17. Correlación de Pearson entre la dimensión Ejecución de la capacitación y la variable Gestión administrativa	41
Tabla 18. Correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación de la capacitación y la variable Gestión administrativa	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Niveles sobre la variable 1: Programa de capacitación</i>	27
Figura 2. <i>Niveles sobre la dimensión 1: Comité de capacitación</i>	28
Figura 3. <i>Niveles sobre la dimensión 2: Sensibilización de la capacitación</i>	29
Figura 4. <i>Niveles sobre la dimensión 3: Ejecución de la capacitación</i>	30
Figura 5. <i>Niveles sobre la dimensión 4: Evaluación de la capacitación</i>	31
Figura 6. <i>Niveles sobre la variable 2: Gestión administrativa</i>	32
Figura 7. <i>Niveles sobre la dimensión 1. Planificación</i>	33
Figura 8. <i>Niveles sobre la dimensión 2: Organización</i>	34
Figura 9. <i>Niveles sobre la dimensión 3: Dirección</i>	35
Figura 10. <i>Niveles sobre la dimensión 4: Control</i>	36

Resumen

La presente investigación denominada: Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, Región Amazonas año 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, el diseño utilizado fue el no experimental, de corte transversal o transeccional, El tipo de investigación es descriptivo, correlacional y propositivo, en gran medida que en aras de solucionar en forma definitiva al problema investigado y observado señalamos la ejecución de un Programa de Capacitación, la muestra estuvo conformada por 12 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los resultados obtenidos determinan que de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach se aprecia un valor de 0,945 por las 24 preguntas del Programa de Capacitación y 0,878 por las 24 preguntas de la Gestión Administrativa poseen aceptable confiabilidad, se concluye que el 50% de los servidores públicos encuestados consideran que el Programa de Capacitación tendrá el éxito esperado; siempre y cuando, la sensibilización motive a comprender que es el único instrumento eficaz que les mantendrá actualizados y competitivos, con una gestión administrativa eficiente y eficaz al servicio de la ciudadanía.

Palabras clave: Programa de Capacitación, Gestión Administrativa, Sector Público.

Abstract

The present investigation called: Training Program and Administrative Management of the District Municipality of Cocabamba, Amazonas Region in 2021, had as a general objective to determine the relationship that exists between the Training Program and Administrative Management of the District Municipality of Cocabamba, the design The non-experimental, cross-sectional or transectional type of research used was descriptive, correlational and purposeful, to a large extent that in order to definitively solve the problem investigated and observed, we indicated the execution of a Training Program, the sample It was made up of 12 workers, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire, the results obtained determine that according to the Cronbach's Alpha coefficient a value of 0.945 is appreciated for the 24 questions of the Training Program and 0.878 for the 24 questions of Administrative Management have acceptable reliability ad, it is concluded that 50% of the public servants surveyed consider that the Training Program will have the expected success; provided awareness motivates them to understand that it is the only effective instrument that will keep them updated and competitive, with efficient and effective administrative management at the service of citizens.

Keywords: Training Program, Administrative Management, Sector Public.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado: Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, Región Amazonas, año 2021, describe la importancia de un programa de capacitación, para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

A nivel mundial, Duplos (2020), señala: En estos difíciles tiempos el mundo entero es testigo de manera histórica del gran estallido social, económico y a la emergencia sanitaria en la cual vivimos a nivel mundial; situación que obliga en aprovechar para capacitar y actualizar a los servidores, a fin de prepararlos y adiestrarlos frente a este fenómeno para todos desconocido, conscientes de los cambios mundiales a gran escala, siendo que para contrarrestar es de urgente necesidad capacitar a los trabajadores, vía online en relación a su cargo que desempeñan.

El Gobierno del Estado de Guanajuato (2020), en el marco de la gestión administrativa o administración moderna y al avance acelerado de la tecnología digital, busca capacitar a los funcionarios y colaboradores sobre el uso eficiente y el manejo eficaz de las plataformas virtuales en todos los sistemas administrativos, con el fin de mantener al personal capacitado y actualizado que se encuentren en condiciones de competir y brindar servicios en forma oportuna y adecuada a la colectividad.

La Multinacional Adecco Chile, en sus estudios realizados, que lleva por título "Actualidad Laboral de Latinoamérica", indica: La capacitación es considerada como el segundo beneficio con mayor aceptación y reconocimiento por parte de los talentos humanos en más del (40%); por lo tanto la capacitación es imprescindible y esencial que todas las empresas deben cumplir, destacando su importancia y los resultados positivos a corto plazo, en la medida que mejora considerablemente su desempeño, fortalece sus criterios, la comunicación interna y externa es más fluida, forma líderes y promueve el trabajo en equipo (América Economía, 2019).

A nivel latinoamericano, en Chile Arellano y Schuter (2015), señalan que: Como resultado de la encuesta aplicada han determinado que las empresas chilenas durante el año 2013, solo un 7,4%¹¹ brindaron capacitaciones a sus colaboradores, un porcentaje que consideraron sumamente bajo; sin embargo, de su análisis por tamaño de empresa observaron que las grandes firmas un 63,9% de éstas ofrecieron programas de capacitación a sus trabajadores, mientras que en las PYMES es decir, pequeñas empresas solo el 8,2% de sus talentos humanos se beneficiaron de cursos de capacitación. Situación que resulta muy preocupante, habida cuenta de su baja producción de las mismas a falta de capacitaciones de los empleados; por otro lado, del análisis a las medianas y pequeñas empresas, se demuestra que las medianas organizaciones capacitan a su personal solo en un 25,4%, mientras que las pequeñas solo en un 5,7%. Finalmente, concluyen que las grandes empresas cuentan con mayor número de personal capacitado y actualizado y en consecuencia ha elevado enormemente su productividad y cada día son más atractivas y rentables.

En el ámbito nacional en el Perú, las capacitaciones en las instituciones públicas y en las empresas privadas, han sido consideradas de gran impacto, en vista que el 78% han confirmado su voluntad y disponibilidad de tiempo para recibir cursos de capacitación, el 38% manifiesta no disponer de tiempo para asistir a talleres de capacitación; asimismo, en todo el territorio peruano el 99% de empresas, se encuentran en constante preocupación por contar con personal capacitado y adiestrado. Por otro lado, los Ministerios a través de la tecnología y las plataformas virtuales, promueven capacitaciones gratuitas al personal de las entidades públicas en todos los sistemas administrativos, a fin de fortalecer sus potencialidades y enriquecer sus conocimientos y habilidades, señala Regalado, CEO de Mercer Perú (América Economía, 2020).

En el ámbito local, en la Municipalidad Distrital de Cocabamba, se denota gran ausencia de un programa de capacitación, los colaboradores se encuentran completamente desactualizados, es decir, desconocen la normativa vigente aplicada de los sistema de la gestión administrativa, sus labores realizan en forma muy empírica en función a su propia experiencia; situación que les limita considerablemente en el cumplimiento eficaz de sus deberes de función y en

algunos casos duplican los trabajos que realizan de manera manual. Asimismo, existe mucho descontento de los ciudadanos por los servicios ineficientes e inoportunos que reciben.

Por tales consideraciones, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?, teniendo como problemas específicos los siguientes: 1)¿Cuál es la relación que existe entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?, 2)¿Cuál es la relación que existe entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?, 3)¿Cuál es la relación que existe entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?, 4)¿Cuál es la relación que existe entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?

La justificación, en el presente trabajo de investigación, se demuestra en la importancia del Programa de Capacitación, como el único instrumento válido que en el corto y mediano plazo mejorará de manera considerable la Gestión Administrativa en el Sector Público y/ Privado.

Con relación a la justificación, Hernández (2014), establece: Que, en la justificación de una investigación, necesariamente se debe indicar los motivos, convincentes y fundamentados, a fin que el estudio sea confiable y válido.

La justificación teórica, es importante toda vez que la implementación del programa de capacitación permitirá adquirir conocimientos en la teoría y en la práctica; así como, mantenerles actualizados a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Por consiguiente, la gestión administrativa será óptima y sostenible.

La justificación práctica, es importante en la medida que contar con colaboradores bien capacitados, calificados y actualizados, contribuirá a la

innovación, adaptación fácil al cambio y al trabajo en equipo; por consiguiente, con una buena gestión administrativa se logrará la satisfacción de la ciudadana al recibir servicios de calidad, oportunos y adecuados.

La justificación metodológica, es de vital importancia habida cuenta, que servirá como modelo y guía de consulta a los alcaldes y directivos con poder de decisión de otras Municipalidades de la Región Amazonas, en la implementación de programas de capacitación, para la mejora considerable de la gestión administrativa de sus comunas.

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba y como objetivos específicos los siguientes: 1. Determinar la relación que existe entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 2. Determinar la relación que existe entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 3. Determinar la relación que existe entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 4. Determinar la relación que existe entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Siendo la Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Y como Hipótesis específicas las siguientes: 1. Existe relación directa y significativa entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 2. Existe relación directa y significativa entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 3. Existe relación directa y significativa entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, 4. Existe relación directa y significativa entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo como antecedentes nacionales, a Ortiz (2018), cuyo objetivo general fue identificar la incidencia de un programa de capacitación para fortalecer los procesos administrativos en la ONG IDMA Lima – 2016, la metodología que utilizó fue de diseño descriptivo y de corte longitudinal, la muestra estuvo conformada por 12 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario, el mismo que se encuentra debidamente validado por jueces, los resultados señalan que un programa de capacitación mejorará de manera real y efectiva la gestión administrativa en todos sus procesos.

De igual forma, Yarango (2018), tuvo como objetivo general determinar la relación directa que existe entre el desempeño laboral y el programa de capacitación de los servidores públicos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Oxapampa, la metodología que utilizó fue cuantitativo, tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, los instrumentos que han sido utilizados son el cuestionario y también las pruebas escritas y como técnica la encuesta, los resultados obtenidos demuestran que el programa de capacitación se ha convertido en un factor predominante que se relaciona directamente en la mejora del desempeño laboral de los servidores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Oxapampa; asimismo, la edad de los colaboradores impacta en forma negativa en el desempeño laboral toda vez que muestran desinterés, incomprensión y resistencia a los cambios, mientras que los jóvenes son optimistas, se adaptan de manera fácil a cualquier cambio, y se capacitan con mucho más entusiasmo.

Por otro lado, Zaga (2016), teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y la gestión administrativa, La gestión educativa y el desempeño docente de la RED N° 07 de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho en el año 2016, la metodología utilizada fue de nivel correlacional, diseño no experimental de tipo transversal, la muestra estuvo conformada por 228 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta, los

resultados que se han obtenido revelan con precisión y claridad la relación muy significativa entre la gestión administrativa, gestión educativa y desempeño docente de la RED N° 07 de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho en el año 2016, concluye que capacitación está relacionada con gestión administrativa y por ende la gestión educativa, el desempeño de los docentes será eficaz, eficiente y exitoso.

Asimismo, Torres (2018), consideró como objetivo general identificar la relación existente entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa de SENASA 2017, el enfoque utilizado fue cuantitativo, método hipotético – deductivo y el diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 89 servidores administrativos, el instrumento utilizado es el cuestionario y la técnica la muestra, los resultados que se han obtenido es que existe una relación muy cercana entre la gestión administrativa y el control interno en la administración del SENASA 2017, en vista que el control interno es aplicado en las actividades administrativas y operativas; así como, en las finanzas, logística, personal y demás áreas de la organización.

Por su parte, Marín (2021), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal en el Hospital II-2 Tarapoto, 2021, el diseño aplicado fue no experimental, transversal, descriptivo correlacional, la población considerada fue de 494 y la muestra seleccionada fue 212 servidores públicos, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Asimismo, los resultados obtenidos con referencia a la gestión administrativa fue el siguiente: el 37 % se denota que el nivel de ejecución presupuestal es medio, el 42 % bajo. Finalmente, Concluye que existe relación directa entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal en el Hospital II- 2 Tarapoto, 2021, habida cuenta que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0, 768 que indica una correlación positiva alta y un p valor de 0,000 y este valor es menor a 0.05; de otro lado, cabe precisar que solo el 58.98 % de la gestión administrativa tiene influencia en la ejecución presupuestal.

De las investigaciones efectuadas a nivel internacional, en Chile Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), tuvieron como objetivo general el impacto positivo de la capacitación recibida por los colaboradores, en la medida que aumenta la productividad de las empresas chilenas, la muestra fue de 8,084 empresas, como instrumento se consideró la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), aplicada solo a las empresas chilenas formales, como técnica el cuestionario, la metodología Propensity Score Matcening (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), los resultados obtenidos indican una ligera diferencia en el aumento de la productividad laboral de aquellas empresas que han capacitado a su personal frente a las demás que jamás lo hacen y concluyen que las capacitaciones no son efectivas en el incremento de la producción laboral de las empresas chilenas.

Del mismo modo, Rojas (2018), cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral, destacando que ambos son sumamente importantes, es decir, muy necesarios para el desarrollo laboral de una organización, con una muestra de 36 personas, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta, la metodología utilizada fue estadística (significación y fiabilidad de proporciones), los resultados obtenidos el 95% de los encuestados respondieron que la capacitación mejora de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores; asimismo, el 92% respondieron que solo a través de la capacitación, será posible el logro de los objetivos de la empresa, concluye que sin lugar a ninguna duda la capacitación y el desempeño laboral se relacionan directamente; por consiguiente es necesario brindar capacitación constante a los colaboradores de la empresa Tenería San Miguel.

Asimismo, Henao (2021), tuvo como objetivo general mejorar los conocimientos, incrementar la confianza, aumentar la producción y la calidad de los servicios prestados por los trabajadores de la E. S. E. Hospital Santander de Caicedonia, Valle del Cauca, a fin de contar con un Programa de Capacitación que pueda favorecer a la organización, la metodología fue de tipo cualitativo – descriptivo, la muestra estuvo conformada por 63 personas, el instrumento utilizado

fue la encuesta, la técnica el cuestionario, los resultados obtenidos señalan la necesidad urgente de actualizaciones de los trabajadores mediante un Programa de Capacitación, a fin de eliminar demoras en el cumplimiento de sus obligaciones, uso inadecuado de los recursos económicos, bienes y materiales de propiedad fiscal del Hospital, de otro lado que les permita conocer a plenitud sus funciones y atribuciones; así como, mantenerse actualizados en las normas vigentes aplicadas.

De igual forma, Álvarez (2017), teniendo como objetivo general la realización de una propuesta de Planificación Estratégica en la Empresa Indumatic Cía Ltda., del D.M. Quito, 2017 – 2021, con la finalidad que permita la mejora del desempeño de la gestión administrativa, previo diagnóstico de la situación existente, con una propuesta reestructurada teniendo como base la dirección estratégica, mediante métodos de control adecuados y oportunos sobre todo en las actividades financieras de la empresa; así como, supervisar el Plan Estratégico, la metodología que se utilizó fue los estudios de campo que se realizaron y entrevistas con los pobladores del lugar en estudio, la muestra estuvo conformada por 15 personas, el instrumento fue la encuesta, la conclusión revela que los colaboradores de dicha empresa carecen de una buena dirección y en consecuencia a falta de instrucciones y órdenes de un buen líder sus actividades tanto administrativas como financieras son deficientes.

Asimismo, Macías y Salazar (2018), consideraron como objetivo general fue Evaluación de la gestión administrativa de la empresa prestadora de agua potable denominada: Aguas del Chuno EP del Cantono Chone, durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2014 al 2018, a fin de identificar la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos, con una población y muestra de 71 trabajadores, la metodología que fue utilizada son los métodos científicos tales como: inductivo, deductivo y analítico, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario y las técnicas la encuesta y la entrevista, los resultados que se han obtenido de dicha investigación son los siguientes: ausencia en la toma de decisiones, los trabajadores no se encuentran motivados, ni satisfechos, no existe ningún control en las áreas administrativas de la empresa.

De las bases teóricas relacionadas al tema de estudio analizadas, considero pertinente mencionar a la variable Programa de Capacitación, según Chiavenato (2007), señala: Concluido el diagnóstico de la capacitación, las necesidades identificadas deben ser atendidas mediante un programa de capacitación, para ello se tiene que sustentar considerando varios aspectos, entre otros los siguientes: 1.¿Cuáles son las necesidades urgentes de capacitación?, 2.¿En qué áreas fueron identificadas y si éstas también ocurren en otras áreas de la organización? 3.¿Cuáles son las causas de dichas necesidades?, 4.¿Sería posible adoptar medias en forma previa, antes de dar solución definitiva?, 5.¿Qué temas de capacitación serían más importantes y prioritarias que otras?, 6.¿A Cuántos colaboradores se les debe capacitar?, 7.¿Cuál será el costo que demande la capacitación?, 8.¿Qué criterio se debe tomar, para la correcta selección de los capacitadores?

De lo afirmado por el autor en mención, se desprende que el programa de capacitación debe ser estructurado correctamente, de tal forma que en el corto y mediano plazo solucione de manera real y efectiva las necesidades de capacitación identificadas

Según Fletcher (2000), indica: El Programa de Capacitación es un instrumento técnico normativo, mediante el cual se definen los objetivos tanto formales como informales de la capacitación; así como, los criterios administrativos en los cuales se debe aplicar. El programa de capacitación debe ser diseñado de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones y a las necesidades urgentes de los colaboradores.

En mi opinión, el funcionario o directivo con poder de decisión de la institución, tiene la responsabilidad de definir en forma clara y precisa las políticas y procedimientos apropiados que garanticen que el programa de capacitación va contener temas seleccionados (generales y específicos), que conllevan a la inducción válida y al desarrollo de sus potenciales personales de los talentos humanos de la organización; así como, en el corto o mediano plazo debe satisfacer a las demandas institucionales y a la necesidades de capacitación del personal de manera real y efectiva.

Velásquez y Peinado (2019), definen al Programa de Capacitación como: un instrumento de planificación, mediante el cual se establecen todas las actividades, estrategias, criterios técnicos y administrativos, tiempo de duración, recursos humanos, materiales y económicos, es decir, todos los aspectos involucrados en el desarrollo integral de la capacitación.

En tal sentido, la capacitación está considerada como la herramienta más acertada, mediante la cual se desarrollan temas teóricos y prácticos; los mismos que por un lado permite incrementar y actualizar sus conocimientos de los servidores y de otro lado, los trabajadores capacitados desempeñaran sus funciones habituales de su puesto con mayor esmero profesional o técnico, eficiencia y eficacia.

Para Khan y Abdullah (2019), citado por Puñal (2021), señalan: Un Programa de Capacitación y de Desarrollo ejecutado por el titular de una entidad, es un gran esfuerzo de mucha importancia, en la medida que brindará un conjunto de oportunidades a los colaboradores, contribuyendo de manera positiva en incrementar sus habilidades, mejorar la comunicación interna y externa y a la vez fortalecer sus valores, principios y ética en la función pública.

Según Umiña (2017), afirma: Que, capacitar al personal en las entidades, es la decisión más acertada que toman los funcionarios o gerentes, toda vez que los resultados son muy ventajosos, en la medida que mientras más motivados y satisfechos se encuentren los colaboradores, su productividad será mucho mayor y a la vez fortalecerá su desempeño en sus labores diarias; sin embargo, para dichos logros es necesario que las capacitaciones ofrecidas, tengan relación directa con el cargo y puesto que desempeñan los servidores.

El D. L. N° 1025 (2008), describe: Las capacitaciones al personal del Sector Público son muy útiles toda vez que el servidor capacitado desarrolla sus conocimientos con criterio profesional, técnico y también moral y en consecuencia los servicios brindados a los ciudadanos son de buena calidad y oportunamente;

asimismo, dispone que las capacitaciones deben servir como estímulo a los trabajadores más destacados a fin de cubrir sus demandas de actualización.

Con respecto a las dimensiones de la variable Programa de Capacitación, SERVIR (2016), hace mención entre otras las siguientes:

Comité de Capacitación, como responsable de garantizar que la capacitación sea debidamente planificada; asimismo, debe velar que se cumplan con los objetivos de la organización y además que su implementación de las capacitaciones sea en condiciones adecuadas, apropiadas y oportunas.

En mis apreciaciones el Comité de Capacitación, debe ejecutar las capacitaciones, promoviendo la mayor participación de los colaboradores, en horarios adecuados que permita la asistencia masiva de los mismos; de igual forma, debe efectuar una buena selección de los capacitadores con amplia experiencia en las materias de capacitación, de tal manera de lograr la plena satisfacción y aprendizaje de los participantes.

Sensibilización de la Capacitación, según SERVIR (2016), señala: El propósito de la sensibilización es la motivación a los servidores de las entidades públicas a fin que valoren la gran importancia de la capacitación, como el único instrumento eficaz que en el corto o mediano plazo va a mejorar el desempeño de los trabajadores y a la vez va permitir lograr cumplir con los objetivos estratégicos. Asimismo, en esta etapa se debe elaborar el cronograma de trabajo, para la identificación y selección del diagnóstico de necesidades prioritarias de capacitaciones.

De lo expresado por SERVIR, se infiere que, mediante la sensibilización de la capacitación, se debe reconocer esencialmente la competencia profesional y técnica del personal, en el sentido que solo aquellos capacitados y actualizados estarán en condiciones de asumir sus funciones y responsabilidades mediante atributos de ética, orden, disciplina, economía y principios de eficiencia y eficacia.

Según Gómez y Carreño (2021), señalan: Que, a falta de sensibilización tanto del conocimiento como de las habilidades blandas, es decir, ausencia de capacitaciones en dichas materias ha originado que los trabajadores del sector público demuestren negligencia, ineficiencia, ineficacia y sean incompetentes en sus servicios prestados a los pobladores. Traduciéndose en la imposibilidad de solucionar las necesidades de los ciudadanos; asimismo, hace mención que existen casos que las normas legales vigentes no permiten cumplir a cabalidad con las acciones de capacitaciones de manera integral; no obstante, que los conocimientos adquiridos y la comunicación interna y externa, juegan un papel de suma importancia en la buena atención a los usuarios.

Ejecución de la Capacitación, SERVIR (2016), establece: Que durante esta etapa se efectúa la selección de los proveedores idóneos que brindarán las capacitaciones; asimismo, se debe implementar y monitorear el desarrollo del Programa de Capacitación o Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, con el objeto de garantizar la efectiva participación de los servidores públicos. Por otro lado, SERVIR dispone que serán ejecutadas las capacitaciones siempre y cuando éstas hayan sido aprobadas en el PDP; de igual forma, comprende el compromiso expreso de los servidores en caso de no asistir de hacerse acreedores al cobro de penalidades y a la devolución del costo de las capacitaciones.

Por otro lado, Pinto (2000), indica a la ejecución de la capacitación como: El desarrollo del plan de capacitación, mediante la coordinación estrecha del personal que se encuentra directamente involucrado en los diferentes eventos de la capacitación tales como:

- Contratación de servicios (capacitadores, hoteles, locales, entre otros).
- Selección de los cursos y/o eventos que serán materia de capacitación.
- Resolver los problemas que se presentan.
- Fluida comunicación interna y de ser el caso externa, a fin de tomar conocimiento a plenitud y en forma oportuna, que la ejecución del programa de capacitación se realice de acuerdo a lo planeado y aprobado.

De lo expresado por el autor, se desprende que, durante la ejecución de la capacitación, los funcionarios y/o directivos de las organizaciones, deben promover que se impartan conocimientos en los servidores relacionados con sus deberes de función y las responsabilidades que acarrea en caso de incumplimiento, a fin de motivarles que demuestren constante preocupación y mayor interés en conocer sus labores habituales que desempeñan justamente a través de las capacitaciones.

Cornejo (2021), sostiene: Que, luego de tomar conocimiento a plenitud sobre las falencias de la capacitación; así como, a que servidores y a cuantos se les debe capacitar de manera prioritaria, corresponde ejecutar el Programa de Capacitación, en esta etapa el funcionario encargado de conducir la ejecución de dicho programa tiene la responsabilidad de cautelar el cumplimiento de los objetivos que se pretenden alcanzar, la manipulación correcta y adecuada de los equipos y la enseñanza de calidad que se espera alcanzar.

Evaluación de la Capacitación, SERVIR (2016), dispone: La medición de los resultados obtenidos de los temas de capacitación que ya han sido ejecutados, en esta importante etapa, SERVIR ha considerado cuatro fases tales como:

- Reacción: Evaluación sobre la satisfacción o insatisfacción de los servidores que han participado en las capacitaciones.
- Aprendizaje: Se evalúa los conocimientos adquiridos por los participantes y si éstos son exactamente concordantes con los objetivos del PDP.
- Aplicación: Evalúa si los conocimientos aprendidos durante la capacitación, son aplicados en las funciones habituales que desempeñan los colaboradores.
- Impacto: Se evalúa los cambios o efectos del personal en el mediano plazo, como resultado de las capacitaciones recibidas.

Reza (2007), señala: La Evaluación de la Capacitación: En las organizaciones públicas o privadas juega un papel muy importante, debe ser estructurado de manera integral, a fin que facilite a conciencia la verificación de todas las dimensiones del proceso de capacitación, no resulta suficiente con saber si el curso fue muy bonito, si las personas que participaron logran aprender o no.

Lo importante es conocer si el tema materia de capacitación ha cumplido con las expectativas de los servidores capacitados a ello se le conoce como (reacción); si los conocimientos adquiridos que han obtenido se encuentra en estrecha relación con los objetivos establecidos por la entidad organizadora de dicho evento, es decir, (aprendizaje); asimismo, se debe evaluar si concluida la capacitación los colaboradores aplican sus conocimientos adquiridos en sus labores diarias, a ello se le conoce como (seguimiento); si la inversión efectuada por la institución ha sido rentable para la organización, es decir, se mide el (costo – beneficio).

En mis apreciaciones, es importante que la evaluación de la capacitación comprenda la identificación clara y precisa de las necesidades; así como, las oportunidades de mejora en futuras capacitaciones. De otro lado, resulta esencial evaluar el costo – beneficio de la capacitación, aplicando el criterio que en ningún caso los costos superen a los beneficios obtenidos.

Gonzales (2014), menciona a la evaluación de la capacitación como: La comparación de los resultados, los cuales deberán demostrar en todo momento que los colaboradores lograron enriquecer sus conocimientos en las materias aprendidas, desde el punto de vista profesional o técnico, individual y social; de igual forma, si ha elevado los niveles de calidad de atención a las personas.

Con referencia a la gestión administrativa según Terry & Franklin (2009), citado por López (2019), sostienen: “Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planificación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de los seres humanos y otros recursos”. (P.22)

De lo definido por los precitados autores, podríamos considerar hasta seis (06) elementos de la gestión administrativa tales como: recursos humanos, materiales, capital, métodos, maquinaria y mercados; de igual forma, la gestión administrativa se caracteriza por cuatro (04) grandes etapas como son: planificación, organización, dirección y control; siendo importante hacer notar, que

cada una de estas etapas cumplen funciones especializadas, las mismas que se traducen en resultados.

Estela (2020), define a la gestión administrativa como: el conjunto de operaciones, tareas y acciones que la organización debe cumplir en todos sus procesos administrativos; así como, el buen uso de los talentos humanos, materiales, bienes y recursos económicos, orientados a solucionar oportunamente la problemática detectada y a lograr los objetivos propuestos en tiempo real.

En las entidades públicas, resulta difícil contar con una gestión administrativa eficiente y eficaz, en vista de la falta de un buen líder capacitado en sistemas administrativos; de otro lado, la mayoría de instituciones públicas cuentan con cantidad de funcionarios y directivos, más no calidad.

Bernal y Sierra (2013), citado por Marín (2021), señala: La gestión administrativa es el proceso conformado por cuatro (04) etapas como: planificación, organización, dirección y control, estas interactúan de manera integral, es decir, intersistémica, cuyo objetivo en común es garantizar la gestión eficiente y eficaz de la organización, lo cual se debe demostrar al evaluar los resultados de la gestión administrativa.

Según, Escalante (2016), define a la gestión administrativa como: la administración y una disciplina que involucra a diversas actividades humanas, materiales y económicas, orientadas a actuar en forma Inter sistémicas tanto en organizaciones públicas como privadas, para ello se debe utilizar diferentes herramientas; asimismo, la administración tiene como finalidad fundamental de formar personal especializado con capacidad para dirigir el trabajo en equipo de los servidores, en aras de lograr el éxito y la competencia de las entidades públicas y privadas.

Henry Fayol, considerado como el padre de la gestión administrativa, citado por Tejada (2014), ha En cuanto a la gestión administrativa, ha formulado hasta catorce (14) principios generales como pilares fundamentales; que

merecen brindar protección especial tales como: 1) División del trabajo, 2) Realidad directa de autoridad y responsabilidad, 3) Disciplina, 4) Unidad de mando, 5) Unidad de dirección, 6) Subordinación del interés individual al general, 7) Remuneración del personal, 8) Centralización, 9) Jerarquía o cadena de autoridad, 10) Orden, 11) Equidad, 12) Estabilidad del personal en la tenencia del cargo opuesto, 13) Iniciativa y 14) La unión del personal. Dichos principios en el sector público y en las empresas privadas son aplicables y de estricta observancia y cumplimiento; por consiguiente, los administradores estamos obligados en conocer y capacitarnos para la aplicación más acertada de los mismos.

Con referencia a las dimensiones de la gestión administrativa, Huisa (2013), sostiene: La gestión administrativa tiene estrecha relación con cuatro grandes elementos de marcada importancia que determinan la real situación de una empresa y/o organización como son: planeamiento, organización, dirección y control de los recursos humanos financieros y materiales, los cuales conducidos en forma correcta logran brindar servicios de calidad a los clientes o ciudadanos; entendiéndose que la gestión administrativa en las organizaciones; se convierte en la principal estrategia no solamente del presente, sino del pasado y también del futuro.

La planificación, según Huisa (2013) define: La planificación es el primer elemento del proceso administrativo, mediante el cual no solo se definen los objetivos, sino también los recursos materiales, humanos y actividades que se van a realizar para alcanzar los propósitos de la organización. La planificación administrativa permite la selección adecuada y oportuna de los objetivos, es la fuente principal de alternativas, recursos y medios que contribuyen en alcanzar buenos niveles de desarrollo de las entidades públicas o empresas privadas.

La organización, Stoner (2009), indica: Que, la organización es una función importante de la gestión administrativa; por consiguiente, es el proceso mediante el cual se organiza, se estructura y se integra a los recursos económicos, materiales y humanos que se encuentran directamente involucrados en la ejecución;

asimismo, se definen las relaciones entre los mismos y se determinan las atribuciones de cada uno en forma individualizada.

Sobre el particular, considero que es responsabilidad de la administración diseñar correctamente a la organización, con niveles de ordenamiento y buen funcionamiento; así como, la aplicación de criterios técnicos que promuevan alcanzar la eficiencia y eficacia de las empresas públicas o privadas.

La dirección, Arias (2010), sostiene: Que, la dirección cumple un papel de mucha importancia dentro de la organización, la cual se relaciona, es decir, involucra en forma directa a los recursos humanos, en vista que a través del líder se impartirán órdenes y se darán instrucciones al personal subordinado para agilizar y/o dinamizar y poner en marcha a toda la entidad pública o privada.

Al respecto, cabe destacar que el líder de toda organización debe mantener una actitud comunicativa interna y externa, abierta e innovadora, orientada al aprendizaje para la toma de decisiones de manera acertada; asimismo, debe valorar que cada miembro de su entorno cumple con una labor importante; por consiguiente, tiene la responsabilidad de fomentar el trabajo en equipo y participativo de todos sus colaboradores.

El Control, Stoner, Freeman y Gilbert (2009), señalan: “El control está conformado por ciertos elementos que deben ser evaluados tales como: El desempeño laboral de los colaboradores, los resultados obtenidos, la aplicación correcta de las normas vigentes aplicadas y cuando se detectan deficiencias adoptar medidas correctivas.

Con relación al tema, considero que el control oportuno y adecuado en las entidades públicas o privadas, fomenta el entorno de la organización de manera positiva, sensibiliza a los directivos y personal subalterno al ejercicio de prácticas saludables, disciplina, valores, ética y conductas adecuadas.

Al abordar la historia de la capacitación, es decir, el análisis epistemológico, según Craing (1987), citado por Martínez (2015), señala: que la capacitación tiene sus orígenes en las civilizaciones antiguas, en la medida que a principios de la edad de piedra, se da inicio a que el hombre adquiriera diversos conocimientos como por ejemplo diseño de sus propias armas e instrumentos para poder trabajar; así como, para sobrevivir creó su vivienda rústica, sus vestidos, su propia lengua, teniendo necesidad imperiosa del entrenamiento, para poco a poco promover el desarrollo de la civilización. De igual forma, transmitía sus conocimientos adquiridos y sus habilidades aprendidas a los demás individuos de su comunidad, con signos, símbolos, palabras, tratando de comunicarse y a la vez hacer extensivo sus experiencias diarias.

Por otro lado, para comprender el análisis epistemológico, vale decir, la historia de la gestión administrativa, según Rodríguez (2012), sostiene: La gestión administrativa tiene sus orígenes históricos desde los primeros años de existencia del hombre en la tierra, habida cuenta de las necesidades urgentes que tenían de juntarse por grupos de personas para realizar distintas actividades como: la administración de sus recursos disponibles, la búsqueda de alimentos, tomar decisiones frente a las adversidades de su entorno, entre otras. Estos acontecimientos demuestran en forma clara y precisa la existencia de la gestión administrativa desde tiempos muy antiguos y remotos; la misma que ha ido mejorando, vale decir, evolucionando en todas las épocas de la humanidad, tales como: Edad Media, Edad Contemporánea, Edad Moderna, hasta nuestros días.

III. METODOLOGÍA

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican: La metodología está conformada por las diferentes etapas de estudio que permiten efectuar una investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El tipo investigación fue aplicada, habida cuenta que los conocimientos teóricos aprendidos por los servidores de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, durante la ejecución del programa de capacitación, serán derivados a la práctica a fin de mejorar y fortalecer la gestión administrativa en el corto y mediano plazo.

Según Sánchez y Reyes (2006), citado por Roncall (2016), describe a la investigación aplicada como: “Se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven”. (p.40).

Enfoque Mixto, resulta relevante citar a Hernández, Fernández y Baptista (2014), en la cual señalan como la investigación mixta, es decir, la combinación de dos (02) enfoques cuantitativo y cualitativo, indican además que no significa reemplazar dichas investigaciones, sino utilizar a lo máximo sus fortalezas y tratar en la medida de las posibilidades minimizar sus debilidades.

En el estudio fue utilizado el enfoque mixto, mediante la recolección e integración de datos cuantitativos y cualitativos, a fin que nos garantice seguridad en nuestras conclusiones; por un lado, nos ha permitido obtener datos numéricos (cuantitativo) y por otro lado textos, narración (cualitativo).

Enfoque Cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p 4)

Mediante el enfoque cuantitativo hemos recolectado los datos que consideramos necesarios para poder probar la hipótesis planteada, utilizando la medición a través de números; así como, hemos analizado las variables utilizando la estadística; de otro lado, nos ha permitido determinar los objetivos y los problemas.

Enfoque cualitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (p 7)

El enfoque cualitativo nos ha permitido entrevistar a los pobladores del Distrito de Cocabamba, recopilar datos relevantes y obtener conclusiones en forma individualizada por cada persona, de esta manera se comprendió con más claridad y precisión el fenómeno materia de estudio.

Diseño de investigación

En la presente tesis de investigación, el diseño utilizado fue el no experimental, de corte transversal o transeccional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que los: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p 152)

De lo afirmado por los precitados autores, se aprecia que en el diseño no experimental no se origina ninguna situación, sino que se investiga aquellas que ya existen, las variables independientes ya han ocurrido y éstas no se pueden variar, vale decir, que el investigador no puede tener control sobre las variables independientes.

En cuanto al Diseño de corte trasversal o transeccional, Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen: Que, el investigador recopila datos en un solo momento o en un tiempo único, es decir, se va describir las variables, para luego tener que analizar sus efectos en un determinado momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Programa de Capacitación

Definición conceptual

Ivancevich (2005), define: Un programa de capacitación es un esfuerzo de la empresa por dar oportunidades al empleado para que adquiera las habilidades, actitudes y conocimientos que se relacionen con su trabajo. Con la capacitación se pretende mejorar las habilidades. Aumentar las capacidades motrices, las facultades intelectuales y las habilidades para el trato personal son los objetivos de los programas de capacitación. Una manera de expresar el significado y el alcance de la capacitación y el desarrollo es expresar en un modelo visual cómo se despliega en la empresa. (p. 405-406).

Definición operacional

Según SERVIR (2016) define: como el: Plan de Desarrollo de las Personas, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular del Pliego. (p12)

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual:

Mendoza (2018), sostiene: “La gestión administrativa es un sistema o conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación al proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”. (p.24)

Definición operacional:

La Contraloría General de la República (2006) considera como: Administración Estratégica mediante la cual las entidades públicas es decir, del Estado planifican y formulan planes estratégicos y también operativos, en forma sistematizada, positiva y correlacionada, de tal manera que permita una buena administración y un control real y efectivo de sus operaciones programadas, metas y resultados alcanzados, su presupuesto anual; así como, la identificación con oportunidad en

el tiempo de las necesidades prioritarias y demandas actuales y futuras de la ciudadanía en general.

Abreu (2012), define operacionalmente a la gestión administrativa como: Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres, del mismo modo cita a Terry quien define "La gestión administrativa, es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. (p. 28).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población de la presente investigación estuvo constituida por 12 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que la población está constituida por el universo, conformada por aquellos elementos cuyas características son similares, iguales o concordantes. La población es de mucha importancia ya que gracias a ella permite realizar investigaciones y estudios.

Muestra

La muestra estuvo conformada por la misma población, sobre el particular, Hernández, Fernández, y Baptista (2014), indican, que, la muestra no es más que una parte de la población conocida como subconjunto; la misma que se selecciona con la finalidad que el estudio y análisis de las investigaciones realizadas sean más viables.

De otro lado, Hernández citado en Castro (2003), afirma que: "Si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". (p.69)

Muestreo

En esta investigación se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia en vista que la muestra está conformada por la misma población en estudio.

Unidad de análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2003), señalan a la unidad de análisis como todos los sujetos que van a ser materia de estudio de una entidad u organización.

En la presente tesis la unidad de análisis está conformada por los doce (12) trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocabamba; los mismos que serán encuestados; las entrevistas han sido realizadas con los regidores y los mismos pobladores del Distrito de Cocabamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, la cual fue aplicada a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de dicho instrumento nos permitió tomar conocimiento a plenitud por parte de los mismos servidores sobre las variables en estudio.

Valderrama (2016), expresa lo siguiente: Analizar información a través de la muestra, resulta ser importante toda vez que va permitir formular el objetivo, el cual garantiza que los datos obtenidos en el estudio se relacionen con el objeto materia de la investigación. Por consiguiente, la encuesta es una técnica; la misma que siempre guardará relación de manera objetiva con el estudio.

Bernal (2010), citado por Sánchez (2021), indica: Que hoy en día existen muchas clases de técnicas o instrumentos que permiten la recolección adecuada de información durante el trabajo de campo cuando realizamos una investigación, es importante precisar que de acuerdo al método y al tipo de investigación que se realice se utiliza la técnica apropiada, entre otras la encuesta.

Hernández, Fernández y Baptista (2012) señalan que la encuesta como la técnica que más se usa para recolectar información sobre diferentes materiales como: personas, opiniones, conocimientos, creencias y conductas.

Las técnicas utilizadas a través de las entrevistas

Díaz, et al (2013), consideran: A la entrevista como una técnica de mucha utilidad, la misma que es aplicada en las investigaciones cualitativas, que sirve para recolectar datos; en ese sentido, es definida como una conversación; sin embargo, el fin que persigue es diferente a una conversación. Por tales consideraciones, la entrevista es un instrumento técnico, es decir, un diálogo coloquial.

Instrumentos

El instrumento que hemos utilizado para recolectar datos fue el cuestionario, el cual ha sido conformado por veintiocho (28) preguntas por cada variable de estudio, ambas con cinco (05) escalas autovalorativas tales como: 1) Totalmente en Desacuerdo (TeD), 2) En Desacuerdo (ED), 3) Indiferente (I), 4) De acuerdo (DA) y 5) Totalmente de Acuerdo (TdA).

Entrevistas

Han sido realizadas a través de diálogos con los pobladores del distrito de Cocabamba, con la finalidad de tomar sus testimonios, sobre los problemas más álgidos en la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de la presente tesis, como primer paso se eligió la entidad, posteriormente el tema y las variables de estudio, luego se recopiló información relevante mediante encuestas y entrevistas, previa verificación y análisis de la información obtenida se determinaron las dimensiones e indicadores de las variables en estudio; asimismo, se elaboró el instrumento de recolección de datos, los cuales están debidamente validados por expertos, por otro lado, se solicitó autorización expresa a la entidad para el desarrollo de nuestra investigación, finalmente se hizo de conocimiento del funcionario y colaboradores en forma previa a la aplicación del instrumento; de igual forma, a los pobladores que participaron en las entrevistas realizadas.

La confiabilidad tuvo como punto de análisis la consistencia interna que presentan los ítems. Para valorar su magnitud se empleó el coeficiente Alfa de

Cronbach. Este resulta conveniente por utilizar ítems de escala ordinal. Coeficientes Alfas mayores a 0,7 resultan aceptables.

Tabla 1.

Alfa de Cronbach sobre la variable Programa de capacitación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	24

De acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach se aprecia un valor de 0,945. Por lo cual las 24 preguntas sobre programa de capacitación poseen aceptable confiabilidad.

Tabla 2.

Alfa de Cronbach sobre la variable Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	24

De acuerdo al coeficiente Alfa resultante se aprecia un valor de 0,878. Por lo cual las 24 preguntas sobre gestión administrativa poseen aceptable confiabilidad.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que han sido recolectados, se procesaron utilizando diversos procedimientos estadísticos en los programas de Excel y SPSS; asimismo, del análisis de las variables (independiente y dependiente), sus dimensiones e hipótesis, permitió obtener las cifras en porcentajes; de igual forma, mediante tablas y gráficos, se logró interpretar los datos de manera objetiva.

Romero L. (2020) señala: El método de investigación es el pilar fundamental de la investigación, porque determina la dirección que debe seguir el estudio y a la vez precisa la forma de recoger los datos; en tal sentido, los métodos correctamente aplicados incidirán de manera directa para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos planteados previamente, los resultados y conclusiones de la investigación. No obstante, una buena elección;

así como, no basta de los esfuerzos del investigador, pues impera las posibilidades y limitaciones.

3.7. Aspectos éticos

Durante el trabajo de campo y gabinete de la presente tesis de investigación se aplicó el Código de Ética de la Función Pública, mediante la aplicación de valores y principios tales como: ética garantizando profesionalismo, responsabilidad, de manera integral y a cabalidad, respeto, a los colaboradores de la entidad, confidencialidad con los datos obtenidos, veracidad, es decir, autenticidad descartando todo plagio y/o similitud.

IV. RESULTADOS

1. Análisis descriptivo

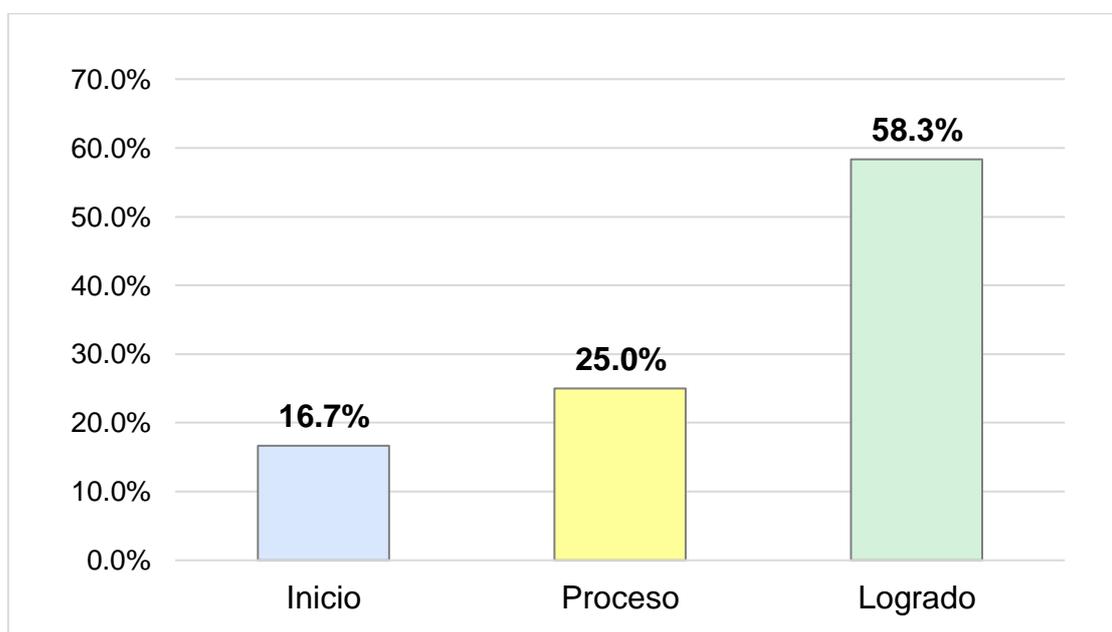
Tabla 3.

Niveles sobre la variable 1: Programa de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	2	16,7%
Proceso	3	25,0%
Logrado	7	58,3%
Total	12	100,0%

Figura 1.

Niveles sobre la variable 1: Programa de capacitación



De acuerdo a la tabla y figura se observa que el 58,3% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que hubo un nivel logrado para establecer el programa de capacitación. Le continúa el 25.0% que indicó que hubo un nivel proceso. Mientras que el restante 16,7% indicó que hubo un nivel inicio. Estos resultados ocurrieron, debido a que, de acuerdo a muchos servidores públicos, el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores públicos, conllevaría a definir el Cronograma de Actividades correctamente. Así también, para la elaboración de un Programa de capacitación, el Comité de capacitación debe enfocarse en las necesidades de valores, principios y la ética de la función pública.

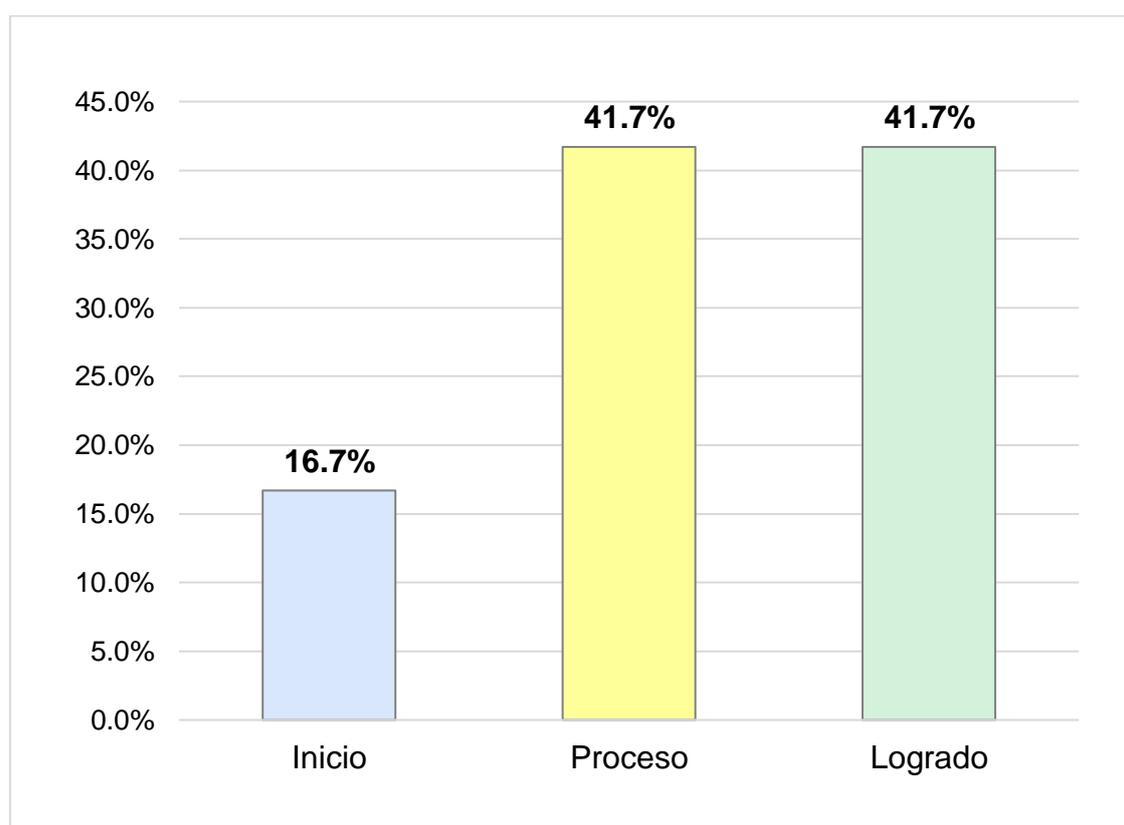
Tabla 4.

Niveles sobre la dimensión 1: Comité de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	2	16,7%
Proceso	5	41,7%
Logrado	5	41,7%
Total	12	100,0%

Figura 2.

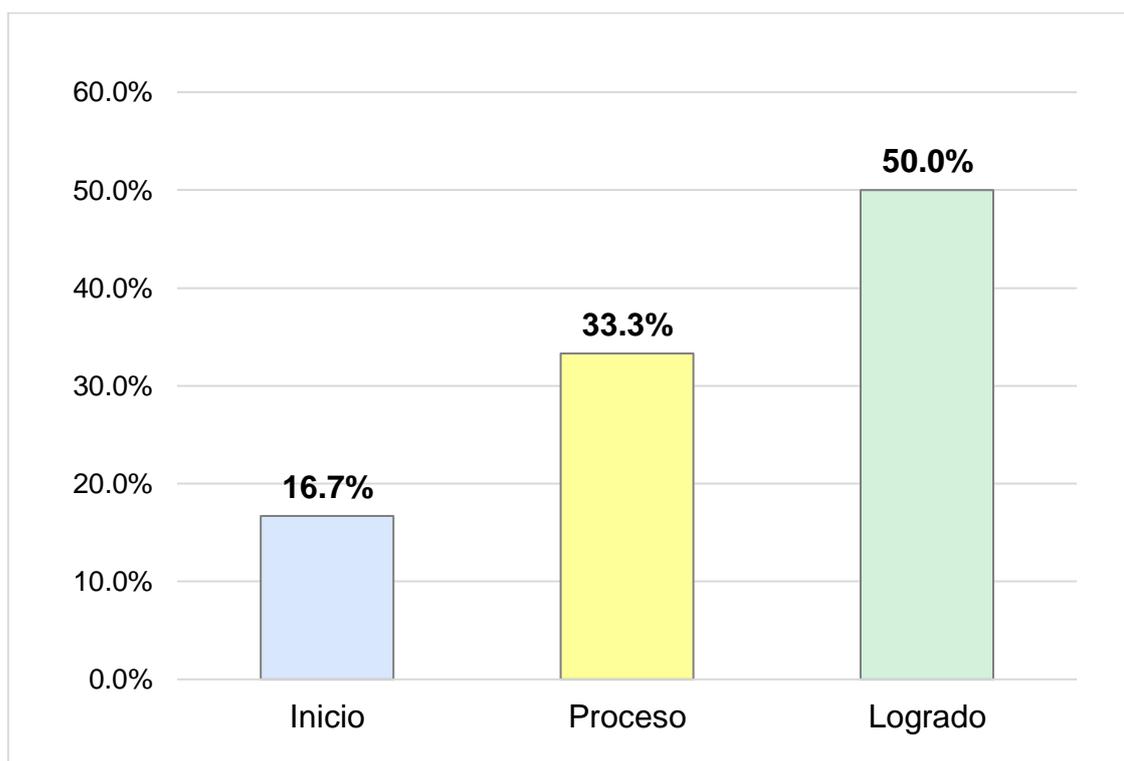
Niveles sobre la dimensión 1: Comité de capacitación



En la tabla y figura se muestra que el 41,3% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba expresó que hubo un nivel logrado de definición de las funciones del comité de capacitación. Asimismo, el otro 41,7% indicó que hubo un nivel proceso. Mientras que el restante 16,7% indicó que hubo un nivel inicio. Estos resultados ocurrieron debido a que los servidores públicos encuestados definieron que el Comité debe identificar como necesidades los valores principios y la ética de la función pública. Así como también temas relacionados al puesto del trabajo del personal Administrativo y Tesorería.

Tabla 5.*Niveles sobre la dimensión 2: Sensibilización de la capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	2	16,7%
Proceso	4	33,3%
Logrado	6	50,0%
Total	12	100,0%

Figura 3.*Niveles sobre la dimensión 2: Sensibilización de la capacitación*

Como se muestra en la tabla y figura, el 50,0% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba consideró que hay un nivel logrado de importancia hacia la sensibilización para lograr las metas del programa. Le continúa el 33,3% que indicó que hubo un nivel proceso. Mientras que el 16,7% indicó que hubo un nivel inicio. Estos resultados se dieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores conllevaría a definir el Cronograma de Actividades correctamente. Así también previa sensibilización del alcalde, se lograría el cien por ciento (100%) del cumplimiento del Cronograma de Actividades.

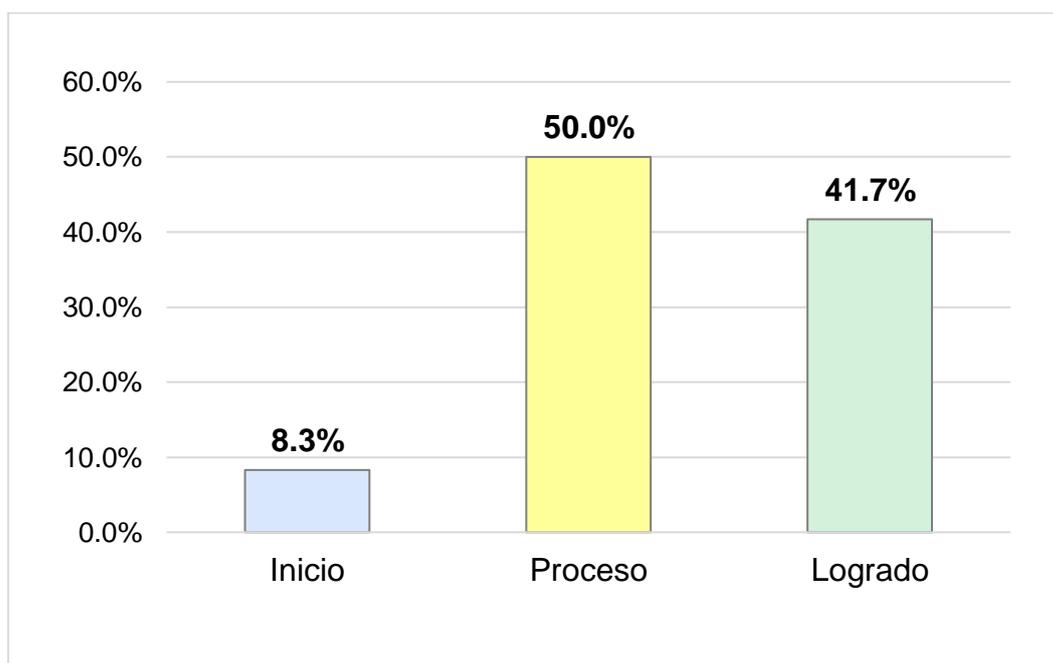
Tabla 6.

Niveles sobre la dimensión 3: Ejecución de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	8,3%
Proceso	6	50,0%
Logrado	5	41,7%
Total	12	100,0%

Figura 4.

Niveles sobre la dimensión 3: Ejecución de la capacitación



De acuerdo a la tabla y figura se muestra que el 50,0% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que hubo un nivel proceso de la forma en que debe ejecutarse el programa de capacitación. Le continúa el 41,7% que indicó que hubo un nivel logrado. Mientras que el restante 41,7% indicó que hubo un nivel inicio. Estos resultados ocurrieron debido a que muchos servidores públicos se mostraron de acuerdo con que a fin de que el Programa de Capacitación sea ejecutado de manera útil y oportuna, es necesario aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad a sus obligaciones. No obstante, los servidores públicos, no necesariamente abogan por una participación denodadamente activa, sino solo responsable.

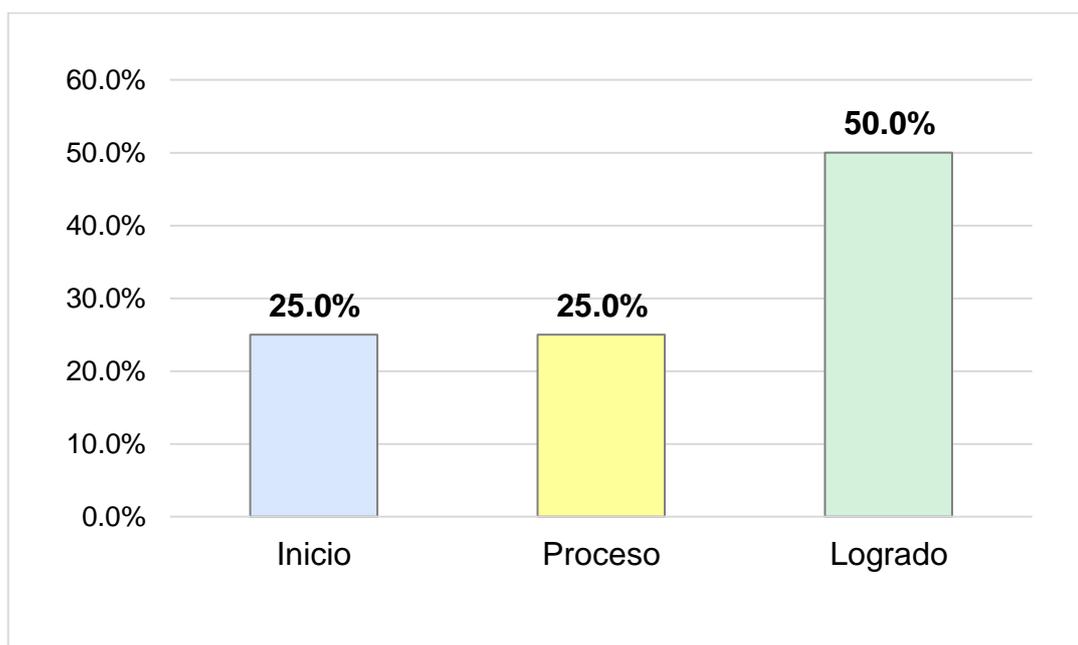
Tabla 7.

Niveles sobre la dimensión 4: Evaluación de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	25,0%
Proceso	3	25,0%
Logrado	6	50,0%
Total	12	100,0%

Figura 5.

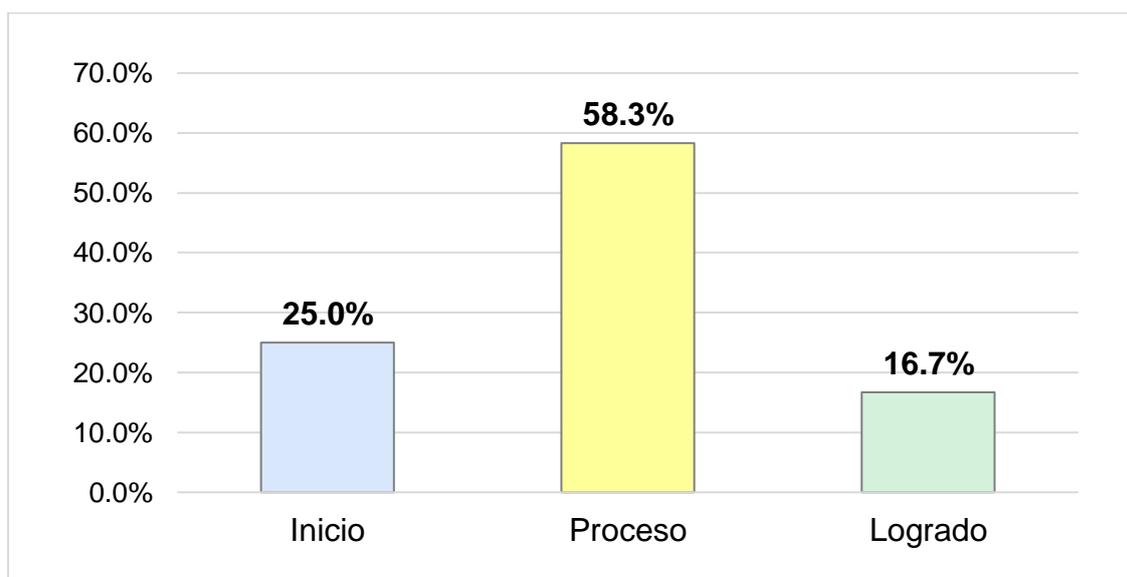
Niveles sobre la dimensión 4: Evaluación de la capacitación



Como se evidencia en la tabla y figura, el 50,0% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que hubo un nivel logrado de importancia para que se realice la evaluación de la capacitación. Le continúa el 25,0% que indicó que hubo un nivel proceso. Mientras que el otro 25,0% indicó que hubo un nivel inicio. Estos resultados ocurrieron debido a que, de acuerdo a las apreciaciones de la mayoría de los servidores públicos, el Programa de Capacitación debe ser evaluado luego de su aplicación para determinar en forma clara y precisa los conocimientos y destrezas de los servidores involucrados en las áreas críticas. Así también permitirá conocer los efectos positivos a corto y mediano plazo.

Tabla 8.*Niveles sobre la variable 2: Gestión administrativa*

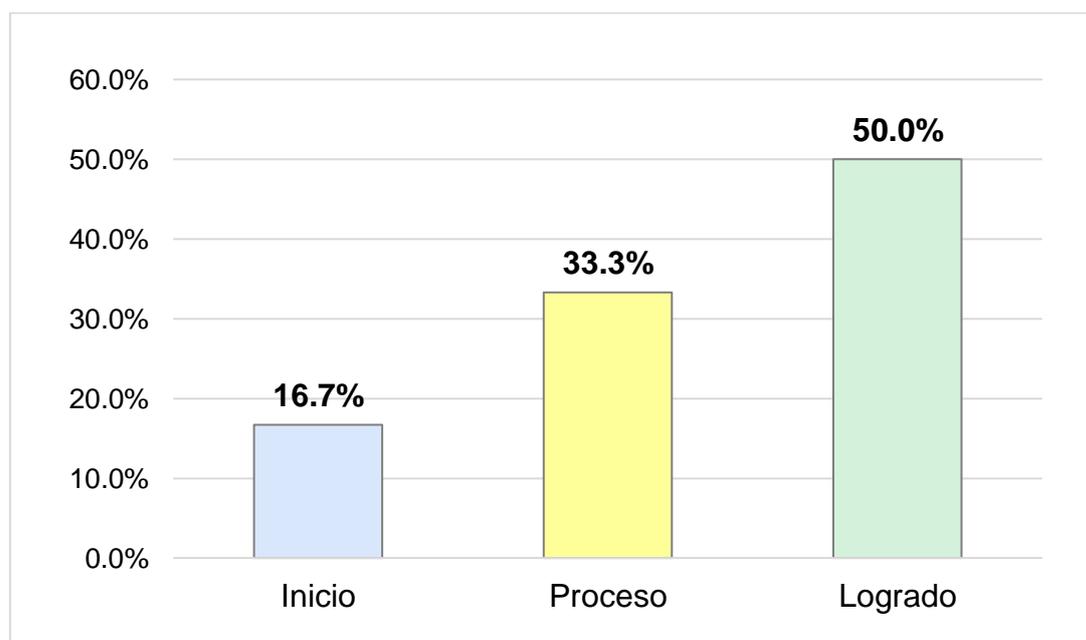
	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	25,0%
Proceso	7	58,3%
Logrado	2	16,7%
Total	12	100,0%

Figura 6.*Niveles sobre la variable 2: Gestión administrativa*

En la tabla y figura se muestra que el 58,3% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que la gestión administrativa presentó un nivel proceso. Le sigue el 16,7% que indicó que presentó un nivel inicio; y el 16,7% indicó que presentó un nivel logrado. Estos resultados ocurrieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través del control, no ha realizado una supervisión del todo adecuada a los funcionarios y al personal a fin de proporcionar mayor satisfacción a la población. Así también los servidores públicos consideraron que a través de la dirección el alcalde no se ha tenido del todo un buen liderazgo y motivación al personal sobre las técnicas de participación y trabajo en equipo.

Tabla 9.*Niveles sobre la dimensión 1. Planificación*

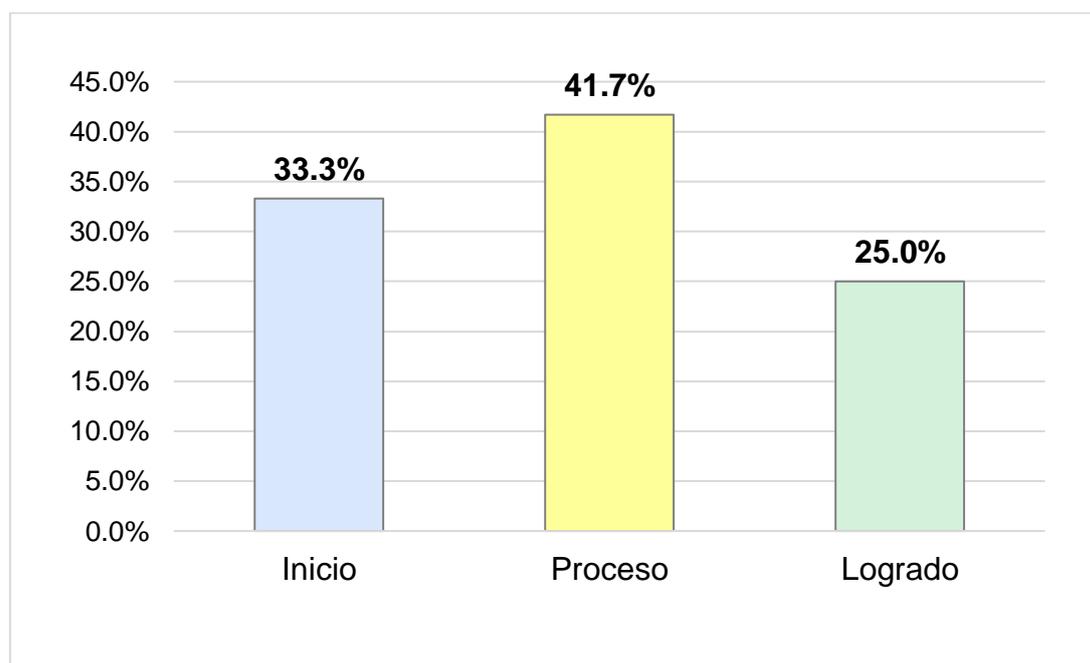
	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	2	16,7%
Proceso	4	33,3%
Logrado	6	50,0%
Total	12	100,0%

Figura 7.*Niveles sobre la dimensión 1. Planificación*

De acuerdo a la tabla y figura se muestra que el 50,0% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que la planificación de la gestión administrativa tuvo un nivel logrado. Le continúa el 33,3% que indicó que la planificación tuvo un nivel proceso; mientras que el 16,7% indicó que tuvo un nivel inicio. Estos resultados ocurrieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la planificación ha logrado el buen uso de los Recursos Humanos, en función a su experiencia y grado académico alcanzado. No obstante, a través de la planificación no ha logrado del todo un uso adecuado de los fondos públicos asignados del FONCOMUN, en beneficio directo de la población.

Tabla 10.*Niveles sobre la dimensión 2: Organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	4	33,3%
Proceso	5	41,7%
Logrado	3	25,0%
Total	12	100,0%

Figura 8.*Niveles sobre la dimensión 2: Organización*

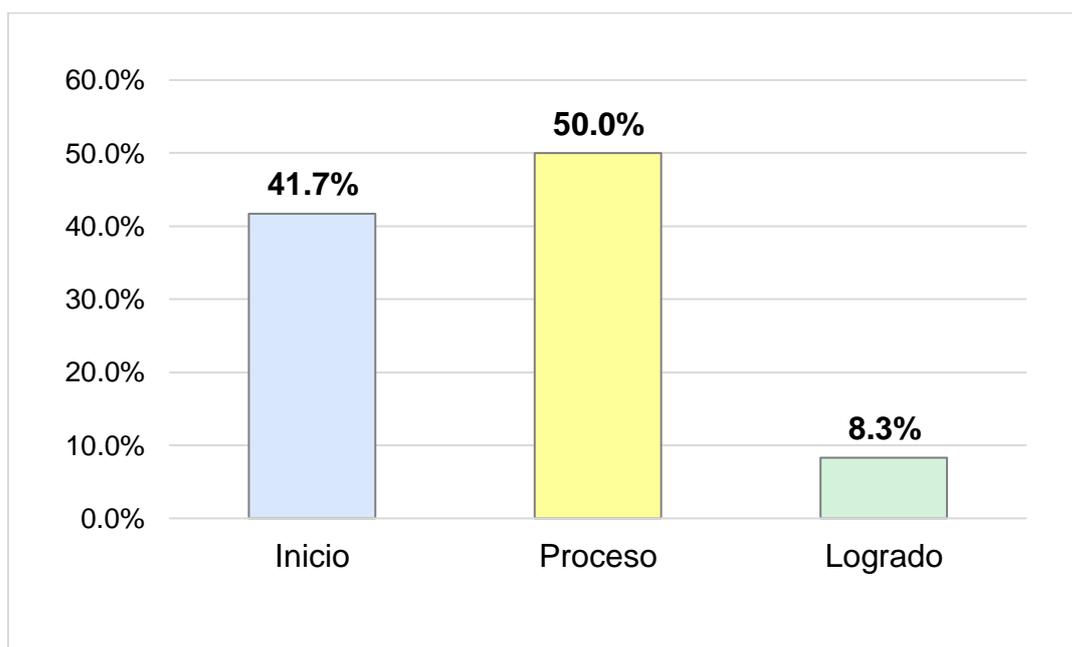
Como se aprecia en la tabla y figura, el 41,7% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que la organización de la gestión administrativa tuvo un nivel proceso. Le sigue el 33,3% que indicó que la organización tuvo un nivel inicio. Mientras que el restante 25,0% indicó que la organización tuvo un nivel logrado. Estos resultados ocurrieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba no ha tenido una organización que ha logrado del todo la selección idónea de funcionarios y personal, previos requisitos de honestidad y experiencia, garantizando los resultados en sus servicios prestados. Así también, la organización, no ha logrado que los canales de comunicación interna y externa sea tan fluidos a fin de fomentar un apropiado entendimiento sobre los roles y responsabilidades individual.

Tabla 11.
Niveles sobre la dimensión 3: Dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	41,7%
Proceso	6	50,0%
Logrado	1	8,3%
Total	12	100,0%

Figura 9.

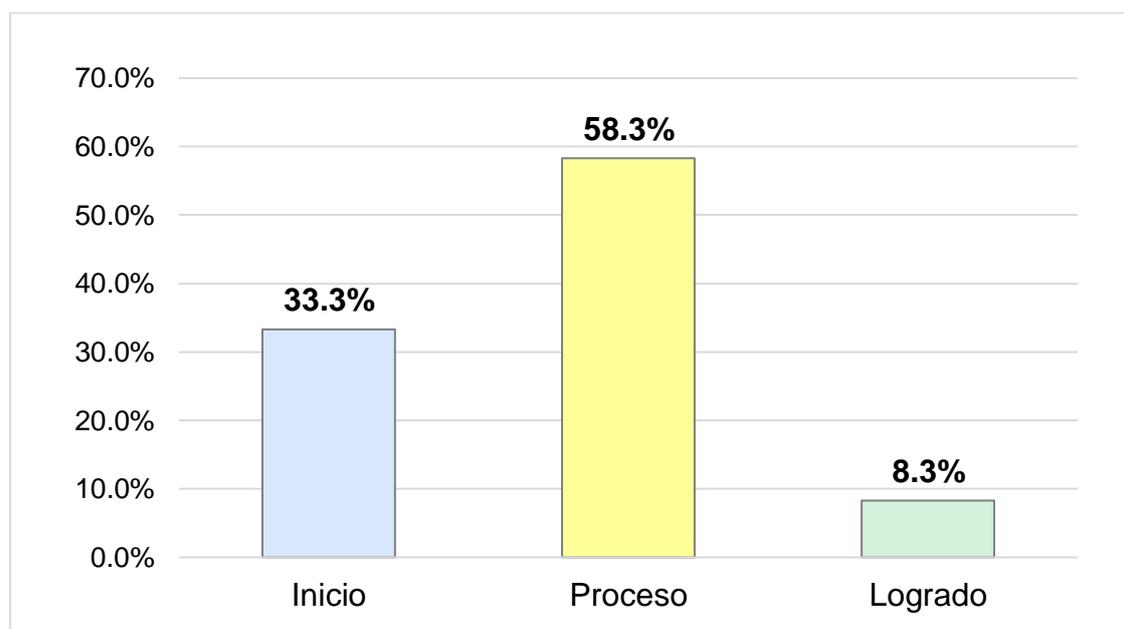
Niveles sobre la dimensión 3: Dirección



De acuerdo a la tabla y figura, el 50,0% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que la dirección de la gestión administrativa tuvo un nivel proceso. Le continúa el 41,7% que indicó que la dirección tuvo un nivel inicio. Mientras que el restante 8,3% indicó que tuvo un nivel logrado. Estos resultados ocurrieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la dirección del alcalde no ha ejercido tanto liderazgo y motivación al personal sobre las técnicas de participación y trabajo en equipo. Así también a través de la Dirección no ha logrado implementar en todos los servidores una conducta basada en valores, principios y ética.

Tabla 12.*Niveles sobre la dimensión 4: Control*

	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	4	33,3%
Proceso	7	58,3%
Logrado	1	8,3%
Total	12	100,0%

Figura 10.*Niveles sobre la dimensión 4: Control*

Según la tabla y figura el 58,3% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba indicó que el control administrativo tuvo un nivel proceso. Le sigue el 33,3% que indicó que el control administrativo tuvo un nivel inicio. Mientras que el restante 8,3% indicó que el control tuvo un nivel logrado. Estos resultados se dieron debido a que, de acuerdo a la mayoría de los servidores públicos, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, no ha ejercido tanto control a fin de asegurar la ejecución de los actos administrativos se realicen con eficiencia, eficacia y economía en las operaciones y servicios brindados. Así también la Gestión Administrativa, a través del control, no ha realizado una supervisión del todo adecuada a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos retroalimentando cuando sea necesario.

2. Análisis inferencial

Para efectuar el análisis inferencial se utilizó en primer lugar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba permite conocer si la distribución de datos analizada presenta normalidad. Se emplea siempre con muestras menores a 50. Para su interpretación se consideró que si el resultado de la significancia es superior a 0,05 se indicaría que sí hay distribución normal. Posteriormente, para realizar la contrastación de las hipótesis, y si existiera distribución normal, se debería utilizar la prueba de Pearson. De lo contrario, de no haber distribución normal, sería adecuado utilizar la prueba de Spearman.

Tabla 13.

Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Programa de capacitación	0,881	12	0,091
Comité de capacitación	0,951	12	0,648
Sensibilización de la capacitación	0,929	12	0,375
Ejecución de la capacitación	0,868	12	0,061
Evaluación de la capacitación	0,894	12	0,132
Gestión administrativa	0,962	12	0,815

Como se aprecia en la tabla se dieron significancias superiores a 0,05 (Sig.>0,05). Por lo cual la variable Gestión administrativa y la variable Programación de capacitación, más las dimensiones de esta última, presentan datos con distribución normal. Esto indica que se debe utilizar la prueba de Pearson con el propósito de evaluar las hipótesis de investigación.

Contrastación de la hipótesis general

H1. Existe relación directa y significativa entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

H0. No existe relación directa y significativa entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Nivel de significancia considerado

0,05

Prueba de correlación

Tabla 14.

Correlación de Pearson entre la variable Programación de capacitación y la variable Gestión administrativa

		Programa de capacitación	Gestión administrativa
Programa de capacitación	Correlación de Pearson	1	0,829**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	12	12
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,829**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	12	12

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

Interpretación

Como se observa en la tabla la significancia dio un resultado de 0,001 (Sig.<0,05) y el coeficiente de Pearson fue de 0,829. Por lo cual existe relación directa y significativa, con intensidad muy fuerte, entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Es decir, a una mayor aceptación para el establecimiento del programa de capacitación, mejoraría la gestión administrativa.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1. Existe relación directa y significativa entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

H0. No existe relación directa y significativa entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Nivel de significancia considerado:

0,05

Prueba de correlación

Tabla 15.

Correlación de Pearson entre la dimensión Comité de capacitación y la variable Gestión administrativa

		Comité de capacitación	Gestión administrativa
Comité de capacitación	Correlación de Pearson	1	0,662*
	Sig. (bilateral)		0,019
	N	12	12
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,662*	1
	Sig. (bilateral)	0,019	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a la tabla la significancia fue de 0,019 (Sig.<0,05) y el coeficiente de R de Pearson fue de 0,662. De manera que existe relación directa y significativa, con intensidad considerable, entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Es decir, a una mayor definición de las funciones del comité de la capacitación del programa, mejoraría la gestión administrativa.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1. Existe relación directa y significativa entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

H0. No existe relación directa y significativa entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Nivel de significancia considerado

0,05

Prueba de correlación

Tabla 16.

Correlación de Pearson entre la dimensión Sensibilización de la capacitación y la variable Gestión administrativa

		Sensibilización de la capacitación	Gestión administrativa
Sensibilización de la capacitación	Correlación de Pearson	1	0,704*
	Sig. (bilateral)		0,011
	N	12	12
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,704*	1
	Sig. (bilateral)	0,011	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se muestra una significancia que fue de 0,011 (Sig.<0,05) y el coeficiente de R de Pearson fue de 0,704. De manera que existe relación directa y significativa, con intensidad considerable, entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Es decir, a una mayor sensibilización para lograr las metas del programa de capacitación, mejoraría la gestión administrativa.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H1. Existe relación directa y significativa entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

H0. No existe relación directa y significativa entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Nivel de significancia considerado

0,05

Prueba de correlación

Tabla 17.

Correlación de Pearson entre la dimensión Ejecución de la capacitación y la variable Gestión administrativa

		Ejecución de la capacitación	Gestión administrativa
Ejecución de la capacitación	Correlación de Pearson	1	0,867**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	12	12
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,867**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	12	12

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla se dio una significancia que fue de 0,000 (Sig.<0,05) y un coeficiente R de 0,867. Por lo cual existe relación directa y significativa, con intensidad muy fuerte, entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Es decir, a una mejor forma de la ejecución del programa de capacitación, la gestión administrativa mejoraría.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H1. Existe relación directa y significativa entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

H0. No existe relación directa y significativa entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Nivel de significancia considerado

0,05

Prueba de correlación

Tabla 18.

Correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación de la capacitación y la variable Gestión administrativa

		Evaluación de la capacitación	Gestión administrativa
Evaluación de la capacitación	Correlación de Pearson	1	0,787**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	12	12
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,787**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	12	12

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

Interpretación

Como se observa en la tabla se dio una significancia de 0,002 (Sig.<0,05) y el coeficiente de R de Pearson fue de 0,787. Por lo cual existe relación directa y significativa, con intensidad muy fuerte, entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba. Es decir, a una mayor importancia para que se realice la evaluación de la capacitación, mejoraría la gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha logrado dar solución a la problemática planteada a partir del objetivo de estudio. Así pues, se afirma que existe relación directa y significativa, con intensidad muy fuerte, entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.

Esto quiere decir, que en la medida en que los colaboradores acepten con mayor acogida el Programa de capacitación, en esa misma medida, mejorará la gestión administrativa. Este hallazgo permite focalizar los puntos de quiebre de la gestión administrativa de cara a la detección de necesidades reales considerables en el Programa de capacitación.

Esta investigación está alineada con los resultados de Ortiz (2018) que evidenciaron que un programa de capacitación mejorará de manera real y efectiva la gestión administrativa en todos sus procesos.

La implicancia directa entre capacitar y mejora del desempeño se ha puesto en evidencia en la investigación de Álvarez y Gutiérrez (2017) cuyos resultados obtenidos indican una ligera diferencia en el aumento de la productividad laboral en empresas que han capacitado a su personal frente a las demás que jamás lo hacen; concluyen que las capacitaciones no son efectivas en el incremento de la producción laboral de las empresas.

En esta misma línea Rojas (2018) señala que la capacitación ayuda de sobremanera al desempeño eficaz de los trabajadores y al logro oportuno de los objetivos de la organización.

Heno (2021) en su investigación concluye la necesidad urgente de actualizaciones de los trabajadores mediante un Programa de Capacitación, a fin de eliminar demoras en el cumplimiento de sus obligaciones, uso inadecuado de los recursos económicos, bienes y materiales, por otro lado, la capacitación les permitirá conocer a plenitud sus funciones y atribuciones; así como, mantenerse

actualizados en sus áreas de trabajo. Este estudio desarrolla y confirma los resultados de esta investigación respecto a los beneficios de la capacitación.

En relación a la aplicación de un Programa de capacitación como parte de la gestión administrativa, los encuestados evidenciaron la necesidad del mismo en un 58.3% teniendo como indicadores sobresalientes a la sensibilización de los servidores públicos y el enfoque en las necesidades de valores, principios y ética de la función pública.

A su vez, este resultado evidencia la resistencia que persiste en algunos servidores públicos respecto a recibir formación de cara a la mejora de resultados en el ejercicio de su función.

Respecto a la dimensiones de la variable Programa de capacitación, cabe señalar que la dimensión Comité de capacitación evidencia en un 41.3% que los servidores públicos no están convencidos acerca de las funciones que el comité debe desarrollar; se suma a ello que un 41.7% no logra convencerse de la experticia del comité para llevar a cabo la capacitación. Los datos recogidos para esta dimensión sugieren que quienes direccionen la capacitación presten mayor atención a los valores y principios de la función pública y a las funciones correspondientes a los puestos de trabajo. Así mismo, es importante considerar que los miembros del comité de capacitación, sean personas idóneas y con experticia; situación que contribuirá a que mejore la aceptación y por ende haya mayor apertura al Programa.

En cuanto a la dimensión Sensibilización de la capacitación se evidencia que el 50% considera que el éxito de la capacitación depende de la sensibilización hacia los colaboradores. Frente a esta realidad se debe prestar atención a las motivaciones de los servidores públicos para recibir la capacitación, puesto que la sensibilización está estrechamente ligada tanto a los beneficios como a los logros posibles a partir del Programa.

En cuanto a la Ejecución de la capacitación, el 91.7% de los participantes oscilan entre los rangos proceso-logrado, lo que indica la pertinencia del Programa. Destaca el hecho de utilizar penalidades y sanciones para quienes no asistan a la capacitación, información que evidencia la falta de identidad con la Entidad por parte de algunos colaboradores.

En relación a la dimensión Evaluación del Programa de capacitación, llama la atención que el 50% de los colaboradores afirme que posteriori a la aplicación del Programa, este debe ser sometido a evaluación según el impacto en los servidores respecto a los conocimientos y destrezas.

En relación a la variable Gestión administrativa, es importante destacar que el 58.3% de los servidores públicos afirma que los niveles de logro se encuentran en proceso, evidencia que pone al descubierto la necesidad de mejora y que de modo oportuno se corresponde con la implantación del Programa de capacitación.

Esta realidad evidenciada se debe a que el órgano supervisor de la Municipalidad no ha realizada su función de modo óptimo, lo que a su vez ha decantado en la insatisfacción del usuario. Así mismo, según los resultados hace falta que el Alcalde, asuma un liderazgo capaz de motivar el trabajo en equipo y la participación conjunta de todos los actores involucrados en la Gestión administrativa.

En la dimensión Planificación, cuyo nivel de aceptación fue del 50%, se debe prestar atención al presupuesto y al capital humano que posee. Precisamente, el Programa de capacitación apunta a rentabilizar el capital humano y a focalizar los fondos públicos hacia las poblaciones vulnerables. Sobremanera si se entiende que la capacitación abarca una serie de dimensiones que favorecen las habilidades y competencias de los colaboradores.

En la dimensión Organización se evidencia que el 33.3 % de los servidores está en desconformidad, debido a que la selección de personal ha afectado el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución; no se han respetado procesos,

ni procedimientos, la meritocracia se ha dejado de lado. Así mismo, se evidencia el desconocimiento de un MOF por parte de la gran mayoría de los colaboradores públicos.

En cuanto a la Dirección, es desconcertante las cifras encontradas. Un 41.7% de los colaboradores públicos afirma que no hay un líder idóneo que motive el trabajo equipo y la participación ciudadana. Se evidencia el inconformismo también, debido a la falta de ética por parte de la autoridad edil. Esta evidencia es un dato importante a considerar en la sensibilización a los servidores públicos respecto al Programa de capacitación; una forma de tomar acción frente al accionar poco profesional de la autoridad municipal. Álvarez (2017) en su investigación confirma estos resultados, afirmando que los colaboradores de una empresa carecen de una buena dirección y en consecuencia a falta de instrucciones y órdenes de un buen líder, sus actividades tanto administrativas como financieras son deficientes.

Similar realidad se evidencia en la dimensión Control, un 33.3% está disconforme con la eficacia del control debido a que no se ha llevado a cabo una supervisión honda de las funciones de los diversos colaboradores; así mismo, no hubo retroalimentación constante frente a los errores encontrados. Solo un 8.3% de los colaboradores afirma que esta área de la Gestión administrativa a logrado los estándares de logro.

Estando el control en estrecha relación con el desempeño laboral, la investigación de Yarango (2018) pone en evidencia que el programa de capacitación se ha convertido en un factor predominante que se relaciona directamente en la mejora del desempeño laboral de los servidores. Esto quiere decir que, de cara a un óptimo desempeño laboral diagnosticado por el área de control, el Programa de capacitación, es necesario y pertinente.

Todos los procesos de la Gestión administrativa son eslabones que están estrechamente ligados; de resultas es de esperar este resultado debido a lo evidencia anteriormente respecto al área directiva. Macías y Salazar (2018) avalan esta afirmación en su investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye en el proceso de análisis de los resultados y la contrastación con los objetivos y con las hipótesis se ha determinado que el programa de capacitación se relaciona de manera positiva fuerte y específica con la gestión administrativa por lo tanto se concluye que, para la institución municipal, el desarrollado de programas de capacitaciones va a contribuir en la gestión administrativa, confirmándose así la hipótesis general planteada lo cual indica que el programa de capacitación influye adecuadamente en la gestión administrativa a través de sus condiciones óptimas y gestión de servicio en institución municipal
2. El 50% de los servidores públicos encuestados, consideran que el Programa de Capacitación tendrá el éxito esperado; siempre y cuando, la sensibilización motive a comprender que el único instrumento eficaz que les mantendrá actualizados, competitivos, con una gestión administrativa eficiente y eficaz al servicio de la ciudadanía es la capacitación.
3. Los resultados obtenidos reflejan que hasta en 91.70% de los colaboradores encuestados insisten que la ejecución del Programa de Capacitación, será obligatoria y bajo responsabilidad de los participantes, en aras de contar con una gestión administrativa competitiva y sostenible en el tiempo; en tal sentido, aquellos que no asistan deberán hacerse acreedores al cobro de penalidades y sanciones administrativas.
4. El 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, están plenamente convencidos que la evaluación del Programa de Capacitación, posterior a su ejecución, determinará si los conocimientos adquiridos son aplicados en sus funciones diarias; así como, si se han efectuado cambios positivos en la gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, que disponga al Comité de Capacitación, a fin que con inmediatez y oportunidad en el tiempo, proceda con la ejecución del Programa de Capacitación, en horarios adecuados a fin de contar con la participación de todos los servidores públicos; asimismo, con su asistencia y puntualidad a dichas capacitaciones, sirva de ejemplo a los demás.
2. Al Comité de Capacitación, realice una buena selección de los capacitadores, quienes por sus experiencias, idoneidad y manejo en los temas logren que en el corto y mediano plazo los asistentes amplíen sus conocimientos, habilidades y aprendizaje que contribuya a la adaptación de los cambios en beneficio de la entidad en general y de los beneficiarios en particular.
3. Al Administrador de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a fin que dentro de sus funciones y competencias, brinde todas las facilidades y apoyo al Comité de Capacitación, a fin que determine las necesidades de capacitación, identificando e individualizando las áreas críticas que deben ser atendidas de manera urgente y prioritaria con temas específicos de capacitación.
4. A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, asuman el compromiso de identificación con la entidad a la cual representan, destacando la importancia del Programa de Capacitación y asistiendo con responsabilidad a los temas desarrollados, a fin de contar con una autentica gestión administrativa que sirva de ejemplo a las demás Municipalidades distritales y provinciales de la Región Amazonas.

REFERENCIAS

Álvarez, B., Freire D. & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.*

Álvarez, B. (2017). *Propuesta de planificación estratégica para la empresa Indumatic cia. Ltda., domiciliada en el D. M., Quito para mejorar el desempeño de su gestión administrativa periodo 2017-2021.*

Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión admiministrativa, Venezuela, Universidad del Oriente Anzoátegui.*

América Economía. (2019). *Estudio de Adecco Chile revela que la capacitación laboral es el segundo beneficio más valorado.*

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estudio-de-adecco-chile-revela-que-capacitacion-laboral-es-el-segundo-beneficio-mas>

Arellano, P. & Schuster, T. (2015). *Informe de Resultados: Empleo y Capacitación Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas agosto 2015.*

América Economía. (2020). *4 tendencias de talento que definirán a las organizaciones en 2020.*

[https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/4-tendencias-de-talento-que-definiran-las-organizaciones-en-2020.](https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/4-tendencias-de-talento-que-definiran-las-organizaciones-en-2020)

Abreu, S. (2012). *Logística, Institución, Control y Planificación* (2º ed.) Madrid: Díaz de Santos S. A.

Bernal, C. & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2da. ed.). Colombia: Pearson.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*

Cornejo, M. (2021). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021.*

- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2° ed). Caracas: Uyapal.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*, Octava edición, editorial Mc. Gran Hill Internacional.
- Decreto Legislativo N° 1025, *que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, publicado en el Diario Oficial El Peruano, con fecha 21 de junio de 2008*.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Valera, M. (2013). *Investigación en Educación Médica* versión on-line ISSN 2007- 5057, vol. 2 n° 7 ciudad de México jul/sep. 2013.
- Duplos, A. (2020). *Lanzan capacitación online para preparar a trabajadores en tiempos difíciles*. <https://www.duplos.cl/lanzan-capacitacion-online-para-preparar-a-trabajadores-en-tiempos-dificiles/>
- Estela, M. (2020). *Gestión Administrativa. Argentina*. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Escalante, P. (2016). *Introducción a la administración y gestión pública*. Lima: Universidad Continental.
- Fletcher, (2000). *Elaboración de Programas de Capacitación*.
- Gobierno del Estado de Guanajuato (2020). *Personal de SEG invierte tiempo en capacitación*. <https://boletines.guanajuato.gob.mx/2020/04/13/personal-de-seg-invierte-tiempo-en-capacitacion/>
- Gómez, L. & Carrillo, P. (2021). *Habilidades blandas, el desafío para el rendimiento laboral de los empleados públicos*.

- Gonzales, A. (2014). *Las competencias docentes de la formación para el empleo*. Revista infad de psicología volumen 4 n°1.
<http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/626>.
- Henao, J. (2021). *Diseño de un Programa de Capacitación para el Personal de la E. S. E. Hospital Santander de Caicedonia, Valle del Cauca*.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta Edición. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Hernández R. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición*.
- Henri Fayol (1925). *Teoría Clásica de la Administración*.
- Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9º edición) México: MC.
- Khan, S. & Abdullah, N. (2019). *The impact of staff training and development on teachers' productivity*.<https://jems.scw.net/index.php/jems/article/view/69/46>.
- Martínez, M. (2015). *Antecedentes Históricos de la Capacitación*.
- Marín H. (2021). *Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el Hospital II-2, Tarapoto-2021*.
- Macías, K. & Salazar, C. (2018). *Evaluación de la gestión administrativa de la empresa Aguas del Chuno EP del cantón Chone durante el periodo 2014-2018*.

- Mendoza A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador.*
- Ortiz, M. (2018). *Programa de capacitación para la mejora de procesos administrativos en la ONG IDMA. Lima – 2016.*
- Pinto, R. (2000). *La Ejecución como la Tercera Fase del Proceso Administrativo de la Capacitación.*
- Romemro, L. (2020). *Revista Elegir el método de investigación adecuado.*
<https://doi.org/10.3916/escuela-de-autores-132...> para aplicar técnicas de análisis de datos innovadoras, como el tratamiento de big data...
- Reza, J. (2017), *Evaluación de la Capacitación en las Organizaciones, Panorama editorial.*
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y Desempeño Laboral* (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango).
- Rodríguez, R. (2012). *Origen y Evolución de la Gestión Administrativa.*
- Roncall, D. (2016). *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura – Lima 2016*".
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica Lima Editorial Visión Universitaria.*
- SERVIR, (2016). Directiva denominada: *Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-P.
- Stoner, H. (2009), *Administración Moderna.*

- Stoner, J., Freeam, E. & Gilbert, D. (2009) *Administración Editorial Pretice Hill 6ta. Edición México 1996.*
- Torres, R. (2018). *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.*
- Terry, G. & Franklin, S. (2009). *Principios de Administración. México: Grupo Editorial Patria.*
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital bellavista callao.*
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1117/48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Umiña, B. (2017). *Plan de Capacitación y el Desempeño Laboral en la empresa SERPETBOL PERÚ S. A. C. – San Borja 2016.*
- Velásquez, A. & Peinado, J. (2010). *Propuesta de un programa de capacitación para el Personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional: Un estudio de caso el Centro de Investigación e Innovación Tecnológica.*
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación (6° ed). San Marcos.*
- Yarango, J. (2018). *Programa de capacitación y su incidencia con la calidad de desempeño de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Oxapampa, 2016.*
- Zaga, W. (2016). *La gestión administrativa, gestión educativa y el desempeño docente.*

ANEXOS

Matriz de operacionalización de la variable 01: Programa de Capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Comité de Capacitación	Identificación de Necesidades Priorización de la Capacitación Relación con el Perfil del Puesto	1-2 3-4 5-6	1= Totalmente en desacuerdo (TeD) 2= En desacuerdo (ED) 3= Indiferente (I) 4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TdA)	I (24-64) P (65-105) L (106-146)
Sensibilización de la Capacitación	Importancia de la Capacitación Ampliar los Conocimientos Definir el Cronograma de Trabajo	7-8 9-10 11-12		
Ejecución de la Capacitación	Seleccionar a los Capacitadores Participación de los Servidores Públicos Establecer Sanciones y Penalidades	13-14 15-16 17-18		
Evaluación de la Capacitación	Satisfacción de la Capacitación Conocimientos Adquiridos Efectos en el Corto y Mediano Plazo	19-20 21-22 23-24		

Nota: Adaptado de la Universidad César Vallejo, autor: Mery Rosario Caro Arana, año - 2021

Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Planificación	Programación del Presupuesto Buen Uso de los Recursos Humanos Uso Adecuado de los Fondos Públicos	25-26 27-28 29-30	1= Totalmente en desacuerdo (TeD) 2= En desacuerdo (ED) 3= Indiferente (I)	I(24-64) P (65-105)
	Selección Idónea de Funcionarios y Personal	31-32		L (106-146)
Organización	Calidad de los Servicios Brindados Canales de Comunicación Interna y Externa	33-34 35-36	4= De acuerdo (DA) 5= Totalmente de acuerdo (TdA)	
	Dirección	Conducta Basada en Valores, Principios y Ética Liderazgo y Motivación del Personal Promover el Clima de Confianza en el Trabajo		37-38 39-40 41-42
Control	Evaluar el Cumplimiento del Marco Legal Vigente Evaluar la Ejecución de los Actos Administrativos Supervisar a los funcionarios y Personal la Plena Responsabilidad de sus actos	43-44 45-46 47-48		

Nota: Adaptado de la Universidad César Vallejo, autor: Mery Rosario Caro Arana, año: 2021

Matriz de consistencia

TÍTULO: Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, año 2020							
AUTOR: Mery Rosario Caro Arana							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Qué relación existe entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?	Identificar la relación que existe entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	Existe relación directa y significativa entre el Programa de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	Variable 1: Programa de Capacitación				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1)¿Cuál es la relación que existe entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?	1)Determinar la relación que existe entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	1)Existe relación directa y significativa entre el Comité de Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	Comité de Capacitación	Identificación de Necesidades Priorización de la Capacitación Relación con el Perfil del Puesto	1-2 3-4 5-6	1) TeD 2) ED 3) I	(24-64) (65-105) 106-146)
2)¿Cuál es la relación que existe entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?	2)Determinar la relación que existe entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	2)Existe relación directa y significativa entre la Sensibilización de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	Sensibilización de la Capacitación	Importancia de la Capacitación Ampliar los conocimientos Definir el Cronograma de Trabajo	7-8 9-10	4) DA 5) TdA	
3)¿Cuál es la relación que existe entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?	3)Determinarla relación que existe entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	3)Existe relación directa y significativa entre la Ejecución de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	Ejecución de la Capacitación	Seleccionar a los Capacitadores Participación de los servidores Establecer Sanciones y Penalidades	11-12 13-14 15-16		
4)¿Cuál es la relación que existe entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?	4)Determinar la relación que existe entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.	4)Existe relación directa y significativa entre la Evaluación de la Capacitación y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.			17-18		

Evaluación de la Capacitación	Satisfacción de la Capacitación Conocimientos Adquiridos Efectos en el Corto y Mediano Plazo	19-20		
		21-22		
		23-24		
Variable 2: Gestión Administrativa				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Programación del Presupuesto Buen Uso de los Recursos Humanos	25-26		(24-64) (65-105) (106.146)
		27-28		

				Uso Adecuado de los Recursos Públicos	29-30		
			Organización	Selección Idónea de Funcionarios y personal	31-32		
				Calidad de los Servicios Brindados	33-34		
				Canales de comunicación interna y externa			
			Dirección	Conducta basada en valores	35-36		
				Principios y ética			
				Liderazgo y Motivación	37-38		
				Promover Clima de Confianza en el Trabajo	39-40		
			Control	Evaluar el Cumplimiento del Marco Legal	41-42		
				Evaluar la Ejecución de los Actos Administrativos			
				Supervisar a los Funcionarios y Personal, la plena responsabilidad de sus actos	43-44		
					45-46		
					47-48		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 12 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocabamba</p> <p>Muestra: 12 servidores públicos, de la Municipalidad Distrital de Cocabamba.</p>	<p>Variable 1: Programa de Capacitación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Correlacional ya que se perfila en la búsqueda de la contrastación entre lo teórico y la realidad.</p> <p>Inferencial: A las Municipalidades Distritales y Provinciales de la Región Amazonas</p>

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Programa de Capacitación

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Lic. Mery Rosario Caro Arana con Nro. DNI. 33405865, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Programa de Capacitación.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)= 1

Ítems o Preguntas	1	2	3	4	5
V1 Programa de Capacitación	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Comité de Capacitación					
¿Considera Usted, qué para la elaboración de un Programa de Capacitación, el Comité debe identificar las necesidades de capacitación?					
¿Considera Usted, qué en el Programa de Capacitación, el Comité debe identificar como necesidades los valores, principios y la ética de la función pública?					
¿Considera Usted, que antes de la elaboración del Programa de Capacitación, el Comité debe priorizar las necesidades urgentes de capacitación?					
¿Según su opinión, cree que en el Programa de Capacitación el Comité debe priorizar los Sistemas Administrativos de las áreas críticas tales como: ¿Administración, Tesorería y Abastecimiento?					
¿Usted está de acuerdo que en el Programa de Capacitación elaborado por el Comité se debe considerar temas relacionados directamente a su puesto de trabajo?					
¿Usted considera necesario que, en el Programa de Capacitación elaborado por el Comité, se debe considerar temas relacionados al puesto de trabajo del personal de Administración y Tesorería?					

Dimensión 2 Sensibilización de la Capacitación					
¿Considera Usted que, en forma previa a la elaboración del Programa de Capacitación, la sensibilización a los servidores públicos sobre la importancia de la capacitación es necesario?					
¿Según su opinión el éxito del Programa de Capacitación, se lograría con la sensibilización al Alcalde sobre la importancia de la capacitación?					
¿Según sus apreciaciones, el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores públicos, ampliaría sus conocimientos de los mismos?					
¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores involucrados en los Sistemas Administrativos, ampliaría de manera favorable sus conocimientos y reduciría los errores?					
¿A su criterio el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores conllevaría a definir el Cronograma de Actividades correctamente?					

¿Según su criterio el Programa de Capacitación, previa sensibilización del Alcalde, se lograría el cien por ciento (100%) del cumplimiento del Cronograma de Actividades.					
Dimensión 3: Ejecución de la Capacitación					
¿Considera Usted que el Programa de Capacitación tendría éxito en su ejecución, con la selección de capacitadores idóneos?					
¿A su criterio el Programa de Capacitación sería fructífero en su ejecución, siempre y cuando la selección de los capacitadores, estaría relacionado por su amplia experiencia en las áreas críticas?					
¿Según sus apreciaciones, considera Usted qué el Programa de Capacitación debe ser ejecutado con la participación activa del Alcalde y todo el personal de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?					
¿A su opinión el Programa de Capacitación deberá ser ejecutado, con la participación de los servidores involucrados en las áreas de Administración, Tesorería y Abastecimiento?					
¿Según su criterio, a fin que el Programa de Capacitación sea ejecutado de manera útil y oportuna, considera que es necesario aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad?					

¿Considera Usted establecer en el Programa de Capacitación, en forma expresa que aquellos servidores que no asisten a la ejecución de las capacitaciones sean pasibles de la aplicación de penalidades hasta el diez (10%) del costo total de la misma?					
Dimensión 4: Evaluación de la Capacitación					
¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación es necesario su evaluación, a fin de medir la satisfacción de los beneficiarios?					
¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación, previa evaluación, los resultados obtenidos serán a satisfacción del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cocabamba?					
¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación al ser evaluado debe establecer el grado de conocimientos alcanzados por los beneficiarios?					
¿En sus apreciaciones el Programa de Capacitación evaluado, determinará en forma clara y precisa los conocimientos y destrezas de los servidores involucrados en las áreas críticas?					
¿A su opinión el Programa de Capacitación, previa evaluación, permitirá medir los efectos positivos en el corto y mediano plazo?					
¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación una vez evaluado permitirá conocer los efectos positivos en el corto y mediano plazo del Alcalde en la aplicación correcta de la normativa vigente aplicada?					

Muchas Gracias.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Gestión Administrativa

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Lic. Mery Rosario Caro Arana con Nro. DNI. 33405865, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2 Gestión Administrativa

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) =	5
De acuerdo	(DA) =	4
Indiferente	(I) =	3
En desacuerdo	(ED) =	2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) =	1

Ítems o Preguntas	1	2	3	4	5
V2 Gestión Administrativa	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Planificación					
Según su criterio, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ¿se fortalecerá con una autentica planificación y programación responsable del presupuesto?					
En sus apreciaciones la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ¿se mejorará con una planificación eficiente y eficaz y la programación del presupuesto en función a sus ingresos percibidos y gastos efectuados?					
¿Considera Usted que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba permite la planificación ordenada y equitativa de los Recursos Humanos a los doce (12) anexos de su jurisdicción?					

¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la planificación logrará el buen uso de los Recursos Humanos, en función a su experiencia y grado académico alcanzado?					
¿A su buen juicio la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la planificación ha logrado el uso adecuado de los fondos públicos asignados del FONCOMUN, en beneficio directo de la población?					
¿Según sus apreciaciones la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, cuenta con un autentica					

planificación, reflejada en el uso adecuado de los fondos públicos otorgados vía convenios, para la ejecución de obras de infraestructura pública?					
Dimensión 2: Organización					
¿Considera Usted que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, mediante la meritocracia?					
¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante una adecuada organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, previos requisitos de honestidad y experiencia, garantizando los resultados en sus servicios prestados?					
¿A su criterio personal la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante su organización interna considera que ha logrado la calidad de los servicios brindados con efectividad, eficiencia y productividad en su comportamiento funcional?					
¿Según su opinión personal la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la organización ha implementado la calidad de servicios,					

promoviendo la satisfacción plena de la población?					
¿A su buen juicio la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante la organización ha logrado que los canales de comunicación interna y externa sean fluidas a fin de fomentar un apropiado entendimiento sobre los roles y responsabilidades individuales?					
¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante la organización ha implementado canales de comunicación interna y externa referente al desempeño y procesamiento de la información a fin de lograr los objetivos y metas institucionales?					
Dimensión 3: Dirección					
¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba a través de la Dirección ha implementado en todos los servidores una conducta basada en valores, principios y ética?					
¿En función a sus experiencias, personales considera que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la Dirección, ha implementado una conducta basada en valores, principios y ética en la ejecución del presupuesto asignado?					
¿De acuerdo a su criterio la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la Dirección ejerce liderazgo y motivación del personal, por medio de una conducta abierta hacia el aprendizaje y las opiniones?					
¿Considera Usted que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la dirección el Alcalde ejerce liderazgo y motivación al personal sobre las técnicas de participación y trabajo en equipo?					

¿A su buen juicio la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través de la dirección promueve clima de confianza en el trabajo que asegure un adecuado flujo de información entre los servidores de menor nivel y los funcionarios con poder de decisión?					
¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante la dirección el Alcalde promueve clima de confianza en el trabajo, con referencia a la confianza mutua entre servidores y funcionarios a fin de lograr la seguridad, integridad y transparencia y confianza en sus funciones asignadas?					
Dimensión 4: Control					
¿Según sus apreciaciones personales, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ejerce control a fin de evaluar el cumplimiento de las normas y la normativa interna aplicada?					
¿Según su opinión la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, mediante el control evalúa el cumplimiento de las normas y normativa interna aplicada relacionadas al presupuesto del FONCOMUN asignado y al Programa del Vaso de Leche?					
¿Usted considera que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ejerce control a fin de asegurar la ejecución de los actos administrativos se realicen con eficiencia, eficacia y economía en las operaciones y servicios brindados?					
¿Usted tiene conocimiento que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través del control ha adoptado las medidas más útiles y eficaces a fin de evaluar que los actos administrativos se relacionen directamente con el logro de los objetivos y metas programadas?					
¿Considera Usted que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos					

retroalimentando cuando sea necesario, a fin de proporcionar mayor satisfacción a la población?					
¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos, relacionados a las rendiciones de cuenta oportunas y adecuadas por los fondos públicos recibidos y bienes muebles entregados?					

Muchas Gracias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Programa de Capacitación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comité de Capacitación							
1	¿Considera usted, qué para la elaboración de un programa de capacitación, el Comité debe identificar las necesidades de capacitación?	X		X		X		
2	¿Considera usted, qué en el programa de capacitación, el comité debe identificar como necesidades los valores, principios y la ética de la función pública?	X		X		X		
3	¿Considera usted, que antes de la elaboración del programa de capacitación, el comité debe priorizar las necesidades urgentes de capacitación?	X		X		X		
4	¿Según su opinión, cree que en el programa de capacitación el comité debe priorizar los Sistemas Administrativos de las áreas críticas tales como: ¿administración, tesorería y abastecimiento?	X		X		X		
5	¿Usted está de acuerdo que en el programa de capacitación elaborado por el comité se debe considerar temas relacionados directamente a su puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Usted considera necesario que, en el programa de capacitación elaborado por el comité, se debe considerar temas relacionados al puesto de trabajo del personal de administración y tesorería?	X		X		X		
	Dimensión 2 Sensibilización de la Capacitación							
8	¿Considera usted que, en forma previa a la elaboración del programa de capacitación, la sensibilización a los	X		X		X		

	servidores públicos sobre la importancia de la capacitación es necesario?							
9	¿Según su opinión el éxito del programa de capacitación, se lograría con la sensibilización al alcalde sobre la importancia de la capacitación?	X		X		X		
10	¿Según sus apreciaciones, el programa de capacitación, previa sensibilización de los servidores públicos, ¿ampliaría sus conocimientos de los mismos?	X		X		X		
11	¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores involucrados en los Sistemas Administrativos, ampliaría de manera favorable sus conocimientos y reduciría los errores?	X		X		X		
12	¿A su criterio el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores conllevaría a definir el Cronograma de Actividades correctamente?	X		X		X		
13	¿Según su criterio el programa de capacitación, previa sensibilización del alcalde, se lograría el cien por ciento (100%) del cumplimiento del cronograma de actividades?	X		X		X		
	Dimensión 3: Ejecución de la Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera usted que el programa de capacitación tendría éxito en su ejecución, con la selección de capacitadores idóneos?	X		X		X		
15	¿A su criterio el programa de capacitación sería fructífero en su ejecución, siempre y cuando la selección de los capacitadores, estaría relacionado por su amplia experiencia en las áreas críticas?	X		X		X		
16	¿Según sus apreciaciones, considera usted que el programa de capacitación debe ser ejecutado con la participación activa del alcalde y todo el personal de la municipalidad distrital de Cocabamba?	X		X		X		
17	¿A su opinión el programa de capacitación deberá ser ejecutado, con la participación de los servidores involucrados en las áreas de administración, tesorería y abastecimiento?	X		X		X		

18	¿Según su criterio, a fin que el programa de capacitación sea ejecutado de manera útil y oportuna, considera que es necesario aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted establecer en el programa de capacitación, en forma expresa que aquellos servidores que no asisten a la ejecución de las capacitaciones sean pasibles de la aplicación de penalidades hasta el diez (10%) del costo total de la misma?	X		X		X		
	Dimensión 4: Evaluación de la Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Considera usted, que el programa de capacitación es necesario su evaluación, a fin de medir la satisfacción de los beneficiarios?	X		X		X		
21	¿Considera usted, que el programa de capacitación, previa evaluación, los resultados obtenidos serán a satisfacción del alcalde de la municipalidad distrital de Cocabamba?	X		X		X		
22	¿Considera usted, que el programa de capacitación al ser evaluado debe establecer el grado de conocimientos alcanzados por los beneficiarios?	X		X		X		
23	¿En sus apreciaciones el programa de capacitación evaluado, determinará en forma clara y precisa los conocimientos y destrezas de los servidores involucrados en las áreas críticas?	X		X		X		
24	¿A su opinión el programa de capacitación, previa evaluación, permitirá medir los efectos positivos en el corto y mediano plazo?	X		X		X		
25	¿Considera usted, que el programa de capacitación una vez evaluada permitirá conocer los efectos positivos en el corto y mediano plazo del alcalde en la aplicación correcta de la normativa vigente aplicada?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Contreras Rivera, Rober Julio **DNI:** 09961475

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración, Doctor en Ingeniería Industrial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 19 de octubre del 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Contreras', written over a vertical line.

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio
DNI: 09961475

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: Gestión administrativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación							
1	Según su criterio, la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿se fortalecerá con una autentica planificación y programación responsable del presupuesto?	X		X		X		
2	En sus apreciaciones la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿se mejorará con una planificación eficiente y eficaz y la programación del presupuesto en función a sus ingresos percibidos y gastos efectuados?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba permite la planificación ordenada y equitativa de los recursos humanos a los doce (12) anexos de su jurisdicción?	X		X		X		
4	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la planificación logrará el buen uso de los recursos humanos, en función a su experiencia y grado académico alcanzado?	X		X		X		
5	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la planificación ha logrado el uso adecuado de los fondos públicos asignados del fon común, en beneficio directo de la población?	X		X		X		

6	¿Según sus apreciaciones la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, cuenta con un autentica planificación, reflejada en el uso adecuado de los fondos públicos otorgados vía convenios, para la ejecución de obras de infraestructura pública?	X		X		X		
	Dimensión 2: organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, mediante la meritocracia?	X		X		X		
8	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante una adecuada organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, previos requisitos de honestidad y experiencia, garantizando los resultados en sus servicios prestados?	X		X		X		
9	¿A su criterio personal la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante su organización interna considera que ha logrado la calidad de los servicios brindados con efectividad, eficiencia y productividad en su comportamiento funcional?	X		X		X		
10	¿Según su opinión personal la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la organización ha implementado la calidad de servicios, promoviendo la satisfacción plena de la población?	X		X		X		
11	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la organización ha logrado que los canales de comunicación interna y externa sean fluidos a fin de fomentar un apropiado entendimiento sobre los roles y responsabilidades individuales?	X		X		X		
12	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la	X		X		X		

	organización ha implementado canales de comunicación interna y externa referente al desempeño y procesamiento de la información a fin de lograr los objetivos y metas institucionales?							
	Dimensión 3: dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba a través de la dirección ha implementado en todos los servidores una conducta basada en valores, principios y ética?	X		X		X		
14	¿En función a sus experiencias, personales considera que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección, ha implementado una conducta basada en valores, principios y ética en la ejecución del presupuesto asignado?	X		X		X		
15	¿De acuerdo a su criterio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección ejerce liderazgo y motivación del personal, por medio de una conducta abierta hacia el aprendizaje y las opiniones?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección el alcalde ejerce liderazgo y motivación al personal sobre las técnicas de participación y trabajo en equipo?	X		X		X		
17	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección promueve clima de confianza en el trabajo que asegure un adecuado flujo de información entre los servidores de menor nivel y los funcionarios con poder de decisión?	X		X		X		
18	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la dirección el alcalde promueve clima de confianza en el trabajo, con referencia a la confianza mutua entre	X		X		X		

	servidores y funcionarios a fin de lograr la seguridad, integridad y transparencia y confianza en sus funciones asignadas?							
	Dimensión 4: control	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Según sus apreciaciones personales, la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿ejerce control a fin de evaluar el cumplimiento de las normas y la normativa interna aplicada?	X		X		X		
20	¿Según su opinión la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante el control evalúa el cumplimiento de las normas y normativa interna aplicada relacionadas al presupuesto del foncomun asignado y al programa del vaso de leche?	X		X		X		
21	¿Usted considera que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ejerce control a fin de asegurar la ejecución de los actos administrativos se realicen con eficiencia, eficacia y economía en las operaciones y servicios brindados?	X		X		X		
22	¿Usted tiene conocimiento que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través el control ha adoptado las medidas más útiles y eficaces a fin de evaluar que los actos administrativos se relacionen directamente con el logro de los objetivos y metas programadas?	X		X		X		
23	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos	X		X		X		
24	¿Retroalimentando cuando sea necesario, a fin de proporcionar mayor satisfacción a la población?	X		X		X		
25	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos, ¿relacionados a las	X		X		X		

rendiciones de cuenta oportunas y adecuadas por los fondos públicos recibidos y bienes muebles entregados?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Contreras Rivera, Rober Julio **DNI:** 09961475

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración, Doctor en Ingeniería Industrial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 19 de octubre del 2021.


Dr. Contreras Rivera, Robert Julio
DNI: 09961475

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Programa de Capacitación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comité de Capacitación							
1	¿Considera usted, qué para la elaboración de un programa de capacitación, el Comité debe identificar las necesidades de capacitación?	X		X		X		
2	¿Considera usted, qué en el programa de capacitación, el comité debe identificar como necesidades los valores, principios y la ética de la función pública?	X		X		X		
3	¿Considera usted, que antes de la elaboración del programa de capacitación, el comité debe priorizar las necesidades urgentes de capacitación?	X		X		X		
4	¿Según su opinión, cree que en el programa de capacitación el comité debe priorizar los Sistemas Administrativos de las áreas críticas tales como: ¿administración, tesorería y abastecimiento?	X		X		X		
5	¿Usted está de acuerdo que en el programa de capacitación elaborado por el comité se debe considerar temas relacionados directamente a su puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Usted considera necesario que, en el programa de capacitación elaborado por el comité, se debe considerar temas relacionados al puesto de trabajo del personal de administración y tesorería?	X		X		X		
	Dimensión 2 Sensibilización de la Capacitación							
8	¿Considera usted que, en forma previa a la elaboración del programa de capacitación, la sensibilización a los	X		X		X		

	servidores públicos sobre la importancia de la capacitación es necesario?							
9	¿Según su opinión el éxito del programa de capacitación, se lograría con la sensibilización al alcalde sobre la importancia de la capacitación?	X		X		X		
10	¿Según sus apreciaciones, el programa de capacitación, previa sensibilización de los servidores públicos, ¿ampliaría sus conocimientos de los mismos?	X		X		X		
11	¿Considera Usted, que el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores involucrados en los Sistemas Administrativos, ampliaría de manera favorable sus conocimientos y reduciría los errores?	X		X		X		
12	¿A su criterio el Programa de Capacitación, previa sensibilización de los servidores conllevaría a definir el Cronograma de Actividades correctamente?	X		X		X		
13	¿Según su criterio el programa de capacitación, previa sensibilización del alcalde, se lograría el cien por ciento (100%) del cumplimiento del cronograma de actividades?	X		X		X		
	Dimensión 3: Ejecución de la Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera usted que el programa de capacitación tendría éxito en su ejecución, con la selección de capacitadores idóneos?	X		X		X		
15	¿A su criterio el programa de capacitación sería fructífero en su ejecución, siempre y cuando la selección de los capacitadores, estaría relacionado por su amplia experiencia en las áreas críticas?	X		X		X		
16	¿Según sus apreciaciones, considera usted que el programa de capacitación debe ser ejecutado con la participación activa del alcalde y todo el personal de la municipalidad distrital de Cocabamba?	X		X		X		
17	¿A su opinión el programa de capacitación deberá ser ejecutado, con la participación de los servidores involucrados en las áreas de administración, tesorería y abastecimiento?	X		X		X		

18	¿Según su criterio, a fin que el programa de capacitación sea ejecutado de manera útil y oportuna, considera que es necesario aplicar penalidades y sanciones a los participantes que no asisten con responsabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted establecer en el programa de capacitación, en forma expresa que aquellos servidores que no asisten a la ejecución de las capacitaciones sean pasibles de la aplicación de penalidades hasta el diez (10%) del costo total de la misma?	X		X		X		
	Dimensión 4: Evaluación de la Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Considera usted, que el programa de capacitación es necesario su evaluación, a fin de medir la satisfacción de los beneficiarios?	X		X		X		
21	¿Considera usted, que el programa de capacitación, previa evaluación, los resultados obtenidos serán a satisfacción del alcalde de la municipalidad distrital de Cocabamba?	X		X		X		
22	¿Considera usted, que el programa de capacitación al ser evaluado debe establecer el grado de conocimientos alcanzados por los beneficiarios?	X		X		X		
23	¿En sus apreciaciones el programa de capacitación evaluado, determinará en forma clara y precisa los conocimientos y destrezas de los servidores involucrados en las áreas críticas?	X		X		X		
24	¿A su opinión el programa de capacitación, previa evaluación, permitirá medir los efectos positivos en el corto y mediano plazo?	X		X		X		
25	¿Considera usted, que el programa de capacitación una vez evaluada permitirá conocer los efectos positivos en el corto y mediano plazo del alcalde en la aplicación correcta de la normativa vigente aplicada?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solís Tipian Martin Albino DNI: 07423431

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

2021.

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

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

Lima, 18 de octubre del



Dr. Solís Tipian Martin Albino

DNI: 07423431

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: Gestión administrativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación							
1	Según su criterio, la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿se fortalecerá con una autentica planificación y programación responsable del presupuesto?	X		X		X		
2	En sus apreciaciones la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿se mejorará con una planificación eficiente y eficaz y la programación del presupuesto en función a sus ingresos percibidos y gastos efectuados?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba permite la planificación ordenada y equitativa de los recursos humanos a los doce (12) anexos de su jurisdicción?	X		X		X		
4	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la planificación logrará el buen uso de los recursos humanos, en función a su experiencia y grado académico alcanzado?	X		X		X		
5	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la planificación ha logrado el uso adecuado de los fondos públicos asignados del fon común, en beneficio directo de la población?	X		X		X		
6	¿Según sus apreciaciones la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, cuenta con un	X		X		X		

	auténtica planificación, reflejada en el uso adecuado de los fondos públicos otorgados vía convenios, para la ejecución de obras de infraestructura pública?							
	Dimensión 2: organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, mediante la meritocracia?	X		X		X		
8	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante una adecuada organización ha logrado la selección idónea de funcionarios y personal, previos requisitos de honestidad y experiencia, garantizando los resultados en sus servicios prestados?	X		X		X		
9	¿A su criterio personal la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante su organización interna considera que ha logrado la calidad de los servicios brindados con efectividad, eficiencia y productividad en su comportamiento funcional?	X		X		X		
10	¿Según su opinión personal la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la organización ha implementado la calidad de servicios, promoviendo la satisfacción plena de la población?	X		X		X		
11	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la organización ha logrado que los canales de comunicación interna y externa sean fluidos a fin de fomentar un apropiado entendimiento sobre los roles y responsabilidades individuales?	X		X		X		
12	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la organización ha implementado canales de comunicación interna y externa referente al desempeño y procesamiento	X		X		X		

	de la información a fin de lograr los objetivos y metas institucionales?							
	Dimensión 3: dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba a través de la dirección ha implementado en todos los servidores una conducta basada en valores, principios y ética?	X		X		X		
14	¿En función a sus experiencias, personales considera que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección, ha implementado una conducta basada en valores, principios y ética en la ejecución del presupuesto asignado?	X		X		X		
15	¿De acuerdo a su criterio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección ejerce liderazgo y motivación del personal, por medio de una conducta abierta hacia el aprendizaje y las opiniones?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección el alcalde ejerce liderazgo y motivación al personal sobre las técnicas de participación y trabajo en equipo?	X		X		X		
17	¿A su buen juicio la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través de la dirección promueve clima de confianza en el trabajo que asegure un adecuado flujo de información entre los servidores de menor nivel y los funcionarios con poder de decisión?	X		X		X		
18	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante la dirección el alcalde promueve clima de confianza en el trabajo, con referencia a la confianza mutua entre servidores y funcionarios a fin de lograr la seguridad,	X		X		X		

	integridad y transparencia y confianza en sus funciones asignadas?							
	Dimensión 4: control	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Según sus apreciaciones personales, la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ¿ejerce control a fin de evaluar el cumplimiento de las normas y la normativa interna aplicada?	X		X		X		
20	¿Según su opinión la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, mediante el control evalúa el cumplimiento de las normas y normativa interna aplicada relacionadas al presupuesto del foncomun asignado y al programa del vaso de leche?	X		X		X		
21	¿Usted considera que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, ejerce control a fin de asegurar la ejecución de los actos administrativos se realicen con eficiencia, eficacia y economía en las operaciones y servicios brindados?	X		X		X		
22	¿Usted tiene conocimiento que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través el control ha adoptado las medidas más útiles y eficaces a fin de evaluar que los actos administrativos se relacionen directamente con el logro de los objetivos y metas programadas?	X		X		X		
23	¿Considera usted que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos	X		X		X		
24	¿Retroalimentando cuando sea necesario, a fin de proporcionar mayor satisfacción a la población?	X		X		X		
25	¿Considera usted, que la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Cocabamba, a través del control supervisa a los funcionarios y personal la plena responsabilidad de sus actos, ¿relacionados a las	X		X		X		

rendiciones de cuenta oportunas y adecuadas por los fondos públicos recibidos y bienes muebles entregados?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solís Tipian Martin Albino DNI: 07423431

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

2021.

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

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

Lima, 18 de octubre del



Dr. Solís Tipian Martin Albino
DNI: 07423431

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20176210681
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCABAMBA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
ING. CARLOS BURGA OYARCE	DNI: 33406796

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba – 2021"	
Nombre del Programa Académico: GESTION PUBLICA	
Autor: MERY ROSARIO CARO ARANA	DNI: 33405865

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Cocabamba, 14 de octubre del 2021

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Instrucciones

La evaluación requiere de una lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos, a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a) **Claridad de redacción**, b) **Congruencia con el contenido**, c) **Contexto correcto del ítem** y d) **Dominio del Constructo**. Por cada ítem de acuerdo con los criterios propuestos deberá emitir un juicio de valor, asignándole una calificación, y de ser necesario anotar las observaciones si hubiera.

Juez N°:01.....

Fecha actual: 22/10/2021

Nombres y Apellidos de Juez: Manuel Antonio Morante Dávila

Universidad donde labora: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Años de experiencia profesional o científica: 21

Profesión: Economista

Mayor Grado Académico que ostenta: Maestro en Administración

Puesto que desempeña: Director Escuela Profesional Economía

Competencias que ha evaluado: claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo



Nombres y apellidos

DNI N° 16718481

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3098-9019>

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE "Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba"
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

Nº	CUESTIONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1						
1	Dimensión 1: Planificación Según su criterio, la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ¿se fortalecerá con una auténtica planificación y programación responsable del presupuesto?	X					X					X					X										
2	En sus apreciaciones la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, ¿se mejorará con una planificación eficiente y eficaz y la programación del presupuesto en función a sus ingresos percibidos y gastos efectuados?	X					X					X					X										
3	¿Considera Usted que la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba permite la planificación ordenada y equitativa de los Recursos Humanos a los doce (12) anexos de su jurisdicción?	X					X					X					X										
4	¿Considera Usted, que la Gestión Administrativa de la	X					X					X					X										

