



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de
Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de
Huarmey, 2022.**

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

AUTORA:

Zelada Manrique, Karenina Del Pilar (orcid.org/0000-0001-6711-5863)

ASESOR:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

CO-ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por la vida y su bendición para poder cumplir las metas y propósitos trazados.

A mi familia materna, por su amor infinito y su aliento constante en cada paso de mi vida profesional y personal.

Karenina Del Pilar

Agradecimiento

A Dios, por permitirme enrumbar nuevas metas que ayudarán a mi crecimiento profesional y personal.

A mi señora madre Dora, por su apoyo incondicional en todo momento y por sus sabios consejos, especialmente, en el desarrollo de la presente investigación.

Al Dr. Florián Plasencia, por haber compartido con nosotros sus conocimientos, por demostrar el amor que tiene a su profesión al momento de enseñar y por su gran paciencia durante el desarrollo de la tesis.

A mi amigo Elvis y a Las Pandoras de la G.P., un equipo que se caracteriza por practicar valores como la empatía, respeto, compañerismo y amistad; por ese apoyo incondicional en momentos cruciales de esta etapa académica.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenido	iv
Índice de tablas, cuadros y figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Niveles de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM	23
Tabla 02. Niveles de la gestión administrativa del CIAM, según dimensiones.	25
Tabla 03. Análisis de nivel de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM, según indicadores	26
Tabla 04. Nivel de la gestión administrativa del CIAM, según variables de caracterización.	27

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 01. Matriz integradora de necesidades emergentes referidas a la categoría: planificación	29
Cuadro 02. Matriz integradora de necesidades emergentes referidas a la categoría: organización	29
Cuadro 03. Matriz integradora de necesidades emergentes referidas a la categoría: dirección	30
Cuadro 04. Matriz integradora de necesidades emergentes referidas a la categoría: control	30

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022. La metodología se desarrolló bajo los parámetros del enfoque metodológico mixto, del tipo básica, de nivel de alcance descriptivo y con diseño de estudio explicativo secuencial. El tipo de muestra estuvo conformada por la población censal total de 37 funcionarios de la Municipalidad de Huarney, a quienes se les aplicó una escala valorativa y, para la parte cualitativa, se desarrolló una guía de entrevista a 4 versionantes representantes del CIAM. Para analizar los datos cuantitativos, se empleó la estadística y para el análisis cualitativo, la categorización de la información. Dentro de sus resultados, se analizó que más de la mitad de los funcionarios perciben a la gestión administrativa, en todas sus dimensiones (planificación, organización, dirección y control), como medianamente eficiente; ante ello, es necesario que tomen acciones para su mejora. A su vez, en cuanto a las razones que la condicionan están la planificación descontextualizada, falta de un espacio propio para el CIAM, bajo presupuesto destinado al CIAM. Como conclusión se tiene que tras analizar la gestión administrativa del CIAM, se afirma que corresponde al nivel de valoración medianamente eficiente.

Palabras clave: Gestión administrativa, centro integral de atención al adulto mayor, municipalidad provincial.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the administrative management of the Comprehensive Care Center for the Elderly of the Provincial Municipality of Huarmey, 2022. The methodology was developed under the parameters of the mixed methodological approach, of the basic type, descriptive scope level and with sequential explanatory study design. The type of sample was made up of the total census population of 37 officials from the Municipality of Huarmey, to whom an assessment scale was applied and, for the qualitative part, an interview guide was developed for 4 versions representing CIAM. To analyze the quantitative data, statistics were used and for the qualitative analysis, the categorization of the information. Within its results, it was analyzed that more than half of the officials perceive administrative management, in all its dimensions (planning, organization, direction and control), as moderately efficient; Given this, it is necessary that they take actions for their improvement. In turn, as for the reasons that condition it, there is decontextualized planning, lack of its own space for CIAM, low budget for CIAM. The conclusion is that after analyzing CIAM's administrative management, it is stated that it corresponds to the fairly efficient valuation level.

Keywords: Administrative management, comprehensive care center for the elderly, provincial municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las políticas de la gestión pública, la gestión administrativa que se ejerce en la administración pública resulta ser de gran importancia para el cumplimiento de sus objetivos, orientados a obtener buenos resultados, principalmente en los programas y centros integrales que tienen como fin principal contribuir con la sociedad. Sobre todo, cuando a las familias, se les torna complejo atender y sobrellevar las nuevas necesidades de sus integrantes; entonces, buscan ayuda en los servicios sociales que son patrocinados por el aparato estatal e inclusive, por organizaciones no gubernamentales (Sosa, Méndez y Pupo, 2011).

Ante ello, surge la necesidad de analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor (CIAM) de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Así, el Congreso Nacional, a través del Decreto con Fuerza de Ley 1-19704 del año 2002, sostiene que la administración que se ejerce en las localidades, recaerá directamente en las municipalidades, señalando, además, que las municipalidades son organizaciones con personería jurídica y tiene por finalidad prestar servicios para cubrir las necesidades de la población que representa dentro de su jurisdicción, así como también propiciar la participación de los mismos.

Por otro lado, en cuanto al CIAM, según la Ley N°30490 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2016), ley que ampara a los adultos mayores; dentro de su capítulo II, expresa que los CIAM son espacios creados a través de los gobiernos locales, con el fin de fomentar la participación e integración económica, social y cultural de los adultos mayores; mediante la prestación de servicios, esto con ayuda y colaboración de organizaciones públicas o privadas, enmarcado en la jurisdicción que corresponda.

Por su parte, Alberto (2017) hace mención que el CIAM contribuye positivamente con este grupo de la población; principalmente, en el aspecto psicológico, puesto que uno de los objetivos de estos centros está direccionado en buscar la mejoría de la salud mental de las personas mayores y, por tanto,

impactar en la calidad de vida que merecen. Más aún, si se toma en cuenta, los estragos de la pandemia causada por la COVID-19, que los posicionó como los más vulnerables y se vieron más afectados emocionalmente (Muñoz, 2022).

De acuerdo a lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018) respecto a aquellas personas que pertenecen a la tercera edad, precisa que este grupo, es de gran magnitud y que, según estudios realizados, para el año 2037, será de gran impacto, toda vez que, la cifra de ciudadanos mayores de edad, superará a la cantidad de menores de quince años, por lo que se presume que, para América Latina, como para el Caribe, el proceso de envejecimiento, constituirá en unos de los fenómenos demográficos más preponderante. A su vez, la Organización Mundial de la Salud (2022) afirma que en el año 2050, más de la mitad de la población mundial, conformada por personas de edad avanzada, oscilará a 2100 millones. Por ello, es importante que los diferentes países se encuentren preparados para asumir la demanda poblacional de este sector en los próximos años, trabajando de la mano con las políticas públicas pertinentes (Torrado et al., 2014).

En consecuencia, López y Álvarez (2021) aseguran que el envejecimiento de las personas se ha convertido en un fenómeno social de gran impacto. Por lo que en el Perú, las instituciones que tienen como función, salvaguardar la integridad de este grupo de personas, deberían de tomar acciones desde ahora, con la finalidad de prevenir y enfrentar esta problemática, brindándoles una mejor calidad de vida, esto, por medio de los centros integrales existentes.

Es preciso señalar que, la provincia de Huarmey, a través del gobierno local, cuenta con el Centro Integral de Atención al Adulto Mayor; es decir, la Municipalidad Provincial de Huarmey, cuenta con esta área que tiene por objeto brindar una mejor calidad de vida a la población que se encuentra en la etapa de la adultez mayor. Sin embargo, a pesar de ello, la realidad que se muestra en la localidad, es totalmente otra, toda vez que, existe un buen porcentaje de adultos mayores que se encuentran en el abandono, trayendo como consecuencia que, muchas veces, dejen de lado el uso de todas sus facultades.

Entonces, ante tal situación, sumado a esto el escaso número de investigaciones respecto a este tema, resulta necesario, a través del presente estudio, analizar la gestión administrativa que vienen realizando los funcionarios encargados de administrar el área del CIAM, para poder conocer si realmente le están brindando la debida importancia a los adultos mayores que albergan la provincia huarmeyana y, de no serlo, conocer los factores que vienen condicionando a dicha gestión, en aras de buscar la mejora de la misma.

Frente a lo expuesto, se ha planteado el problema, tal como se aprecia a continuación: ¿Cómo es la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022?

La investigación en curso, tiene justificación desde el punto de vista teórico, toda vez que, reúne información y aportes que se contrastarán con bases teóricas existentes y, a la vez, ayudará a ampliar sustentos, respecto a la variable gestión administrativa del CIAM. Asimismo, estos datos, servirán de guía para el estudio, permitiendo realizar nuevos puntos de vista que puedan generarse durante el proceso de investigación, dándolas a conocer mediante los resultados y las recomendaciones que se realizarán al concluir los temas materia de estudio.

Respecto al punto de vista metodológico, esta investigación tiene justificación al utilizar el enfoque metodológico mixto, y, a través de los instrumentos aplicados, se recabarán datos, que, tras su análisis, ayudarán a medir la variable y, al mismo tiempo, confirmar que el instrumento utilizado, sirve para la recolección de datos de futuras investigaciones que tengan como variable de estudio a la gestión administrativa, siendo aplicable a las diferentes áreas de la administración. Los resultados que se obtengan, podrán servir de utilidad a otros investigadores.

En cuanto a las razones prácticas, se justifica, porque existe una situación problemática, que necesita ser analizada, con el fin de que los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor, desarrollen su función en el marco de la gestión administrativa. Es decir, se estudia un problema que ha sido tomado de la

realidad social y, que la mejora de la gestión de esta área, se deba también a la calidad de profesionales que desempeñan sus labores; por ello, a través del producto académico que se obtenga, aportará a los centros de estudios superiores y de investigación, con información relevante para generar expectativas que permitan mejorar la gestión administrativa en el sector público, dentro de la esfera municipal; asimismo, dará a conocer datos estadísticos descriptivos e información de carácter cualitativo.

Por su relevancia social, busca analizar la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, dado que la situación de los adultos mayores en esta provincia, constituye un problema latente en la sociedad, que debe ser atendido a la brevedad por el gobierno local y, con ello, se logre brindar servicios más eficientes y de calidad frente a las necesidades imperantes de este grupo de personas; para que, con los resultados de la investigación pueda ayudar a mejorar la gestión de la administración pública.

En cuanto a los objetivos, se formuló como objetivo general: analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022; y como objetivos específicos:

Analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, según dimensiones de estudio; analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, según variables de caracterización e identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.

Por último, es menester precisar que, el presente estudio por ser de carácter descriptivo no requiere de hipótesis. Icart y Canela (1998) plantean que los estudios descriptivos que tienen como objetivo principal el recojo de información, no necesitan de hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos, en el ámbito nacional, se encuentran los siguientes:

Pazos (2021) en su estudio de maestría, realizado en Piura; determinó la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en los CIAM pertenecientes a la región Piura. Investigación de enfoque cuantitativo y según su finalidad fue aplicada, correlacional, de tipo transversal con diseño no experimental; a través de una población de 40 trabajadores de los CIAM y aplicando de técnica a la encuesta, concluyó que la relación entre sus variables de estudio: gestión administrativa y calidad del servicio es directa, significativa y de nivel alto, esto, respecto al contexto de los CIAM de la región Piura, en el año 2021. Además, con base en los resultados de la tabla 18, precisó que el 37,5 % de su población de estudio, calificó que ocasionalmente existe un seguimiento control al presupuesto asignado.

Salazar (2021) en su tesis de maestría, con contexto en un distrito de Lima, determinó que existe relación entre sus variables de estudio (gestión municipal y calidad del servicio) brindada en el CIAM de Los Olivos. La investigación responde al enfoque cuantitativo, de tipo básica y de diseño no experimental – transversal descriptiva y correlacional. Su población fue de 156 personas de la tercera edad. Con base en sus resultados, concluyó que es necesaria y sustancial que la gestión municipal se realice de manera eficaz y eficiente. Asimismo, señaló que la gestión desarrollada en dicho gobierno local, es percibida como regular por la población encuestada; por ello, afirma que para alcanzar la eficiencia en una municipalidad, se debe de contar con una buena infraestructura, dado que este espacio forma parte del ejercicio de las funciones de los trabajadores y, por ende, incrementa la satisfacción respecto al servicio ofrecido.

Quispe (2020) en su estudio de maestría, desarrollada en una municipalidad de un distrito del departamento de Lima; determinó la relación que existe entre sus dos variables de estudio: gestión administrativa y calidad de

servicio. Investigación de enfoque metodológico cuantitativo, de tipo básica descriptiva, con diseño no experimental. Su población estuvo conformada por 227 trabajadores de la municipalidad y para la recopilación de datos, hizo uso de la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario por cada variable. Con base en sus resultados, concluyó que el 93,8 % de los encuestados, perciben a la gestión administrativa como poco eficiente.

Vásquez y Farje (2020) en su artículo científico, diagnosticó qué tan efectiva es la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos de la región de Amazonas. Realizó una investigación de estudio descriptivo; empleando una muestra de 50 colaboradores de cinco municipalidades. Utilizaron como instrumento al cuestionario. Tuvo como resultado que la gestión administrativa es eficiente y concluyó que la efectividad de las gestiones de los gobiernos locales que fueron materia de estudio, es predominantemente regular. Señalando, además, que la dimensión planificación es la más deficiente, dentro del proceso de gestión.

Ayala (2019) en su trabajo de investigación de doctorado, elaboró una propuesta de mejora de la gestión administrativa de una red de salud de Huaraz. El estudio fue de enfoque mixto, de tipo descriptivo-propositivo y de diseño no experimental. Su población estuvo conformada por usuarios externos e internos de la red de salud estudiada; además, aplicó una escala valorativa y una guía de entrevista. Entre sus resultados tuvo que más del 50 % de trabajadores considera que todas las dimensiones de la gestión administrativa son poco eficientes, con tendencia a deficiente. Asimismo, de acuerdo a sus variables de caracterización, indicó que las mujeres y los trabajadores contratados califican como poco eficiente a la gestión administrativa de dicho lugar.

Jiménez (2018) en su tesis de maestría, determinó que existe relación entre sus variables de estudio, siendo éstas: gestión administrativa y calidad de servicio público; realizó una investigación cuantitativa, de nivel correlacional y de tipo básica, de diseño no experimental, transversal. Utilizaron a dos cuestionarios como instrumentos y fue aplicada a su muestra de estudio de 262 participantes. Con sus resultados, determinó que a mayor gestión administrativa

mejor calidad de servicio, concluyendo que la relación que existe entre ambas variables es moderada.

Ñañez (2017) en su tesis de maestría, desarrollada en dos municipalidades del departamento de Lima, determinó las diferencias existentes entre la gestión administrativa de los municipios de estudio. De diseño no experimental, transversal descriptivo comparativo y de enfoque cuantitativo; con una muestra de 32 trabajadores por cada municipalidad. Empleó la técnica de la encuesta y como instrumento, aplicó un cuestionario. Concluyó que los niveles de la gestión administrativa en las municipalidades distritales de Azángaro y Chocos, se ubican en el nivel malo y regular, de acuerdo a la percepción de los encuestados.

A nivel internacional, Cedeño & García (2019) en su artículo científico, desarrollado en una ciudad de Ecuador, analizó la estructura de la organización y las competencias que caracterizan a los trabajadores de centros geriátricos en Portoviejo. Estudio de enfoque cuantitativo de tipo exploratorio. Tuvo como resultado que las áreas de los centros geriátricos que fueron materia de estudio, brindan una atención y cuidado a las personas adultos mayores de manera eficaz; en donde, los métodos de atención poseen planes que se aplican en función del tipo de necesidades que tienen los usuarios de la tercera edad.

Arroyo (2016) en su artículo científico, realizó una propuesta para mejorar la gestión del sector municipal en Costa Rica. Desde el punto de vista organizacional, propuso el cambio de los gobiernos burocráticos e ineficientes hacia organizaciones municipales inteligentes y modernas; puesto que, los ciudadanos merecen un servicio público eficiente. Concluyó señalando que para que se produzca el cambio en las entidades gubernamentales, es imprescindible que exista voluntad y se apliquen ajustes administrativos y jurídicos.

Reyes (2015) en su tesis de maestría, propuso una revisión y mejora de la gestión administrativa, para contrastar si, al mejorar el servicio que se brinda, se satisfacen las necesidades que se originan, debido a que existe una estrecha relación entre la persona que lleva a cabo el servicio y el resultado del mismo,

es decir, mientras más eficaz sea el servicio, habrá mejores resultados en diferentes aspectos. Investigación con metodología cuantitativa, no experimental. Se aplicó un cuestionario como instrumento. Concluyó que la gestión administrativa no es muy buena si el personal desconoce las características de esta.

Respecto a la revisión de la literatura científica sobre las bases teóricas de la gestión administrativa, se tiene que la gestión administrativa es la manera en cómo se usan los recursos que posee una empresa, que en la mayoría de veces, resultan siendo escasos (Luna, 2014). Así, y, con la finalidad de poder hacer más precisa la información, de acuerdo al tema de estudio, Ramos (2021), sostiene que la gestión municipal, es aquella que tiene como fin, conducir u orientar la detección y satisfacción de las necesidades de una municipalidad. Entonces, esta forma de gestión, constituye una herramienta para la administración municipal, con el objetivo de cumplir con sus deberes para con la institución.

Para Camacho (2014), la gestión administrativa, es la práctica y cumplimiento de cada una de las fases que comprende la administración para, posteriormente, evaluar y retroalimentar las actividades que fueron programadas y ejecutadas. A raíz de lo anterior, queda claro que, la gestión administrativa busca efectuar un mejor desempeño, mediante la eficiencia y la eficacia en toda organización. Con el objetivo de alcanzar sus propósitos; para ello, es necesario que, las instituciones desarrollen un proceso administrativo que contribuya a la integración del personal, de acuerdo a las demandas de actividades, así como con el cumplimiento de las obligaciones frente a los trabajadores, los niveles tanto operativo como administrativo (De La Rosa y Arregoces, 2015).

Por otro lado, Bao et al. (2020) define a la gestión administrativa como el proceso de sostener una organización a través del trabajo en equipo entre los trabajadores, con la finalidad de cumplir de manera eficiente los objetivos específicos. Además, se dice que la gestión administrativa es de carácter

universal, toda vez que puede ser aplicado en cualquier tipo de organización y también en cualquier sistema público (Luna, 2014). En este orden de ideas, otros autores, precisan que la gestión responde a aquellas acciones que resultan necesarias para garantizar que los trabajadores, contribuyan con los demás integrantes de la organización, con el propósito de lograr las metas formuladas. (Ramírez, Ramírez y Calderón, 2017)

En esa línea, se tiene el aporte realizado por Salirrosas, Guerra, Tuesta y Álvarez (2022) quienes afirman que las instituciones públicas del Perú, deben de poner más atención en las capacitaciones que brindan a su personal; es decir, tomar en cuenta el gobierno electrónico, misma que guarda una estrecha relación con la modernización, estructura tecnológica y uso de las TIC, sobre todo en los gobiernos locales.

Por otro lado, se encuentra el aporte de Fayol (2016), quien manifiesta que el proceso de la administración tiene como componentes a cinco fases: en primer lugar, está la planificación, seguida de ella se encuentra la organización, luego la dirección, como cuarta fase está la coordinación y, por último, el control. La administración, se caracteriza por ser universal, específico, interdisciplinario tiene unidad temporal, unidad jerárquica, valor instrumental, amplitud de servicio y flexible (Luna, 2014).

Ayala (2019), en su investigación hace una recopilación de las teorías que comprende a la gestión administrativa; dentro de los cuales, hace precisión a la teoría de H. Fayol, quien señala que la organización es un sistema total y universal. Considera, además, a la teoría de la administración científica, la cual involucra a los fundamentos de la administración que guardan una estrecha relación con el aprendizaje de trabajadores de cada área de una organización.

Asimismo, se encuentra la teoría de las relaciones humanas, que nació con la intención de mejorar las relaciones laborales en la administración (Condrey, 2012). Esta teoría comprende aportes de la rama de psicología y sociología, buscando que los trabajadores realicen sus labores de manera más responsable.

Respecto a otras teorías de la gestión administrativa, se tiene a las teorías X, Y y Z; es así que McGregor propone la teoría X, en la que plantea que la administración tiene como fin generar recursos financieros, materiales, tecnológicos y humano a la organización para lograr los objetivos de una empresa. En cuanto a la teoría Y, McGregor busca que el personal se sienta cómodo dentro de la institución, desempeñándose con entusiasmo y satisfacción; es decir, sientan motivación, deseos de superación, asuma sus funciones con mucha diligencia y se responsabilice de su accionar (Carrasco, s.f.). A su vez, está Ouchi (1982) quien desarrolló la teoría Z y afirma que el proceso de la administración se debe a una buena gestión del recurso humano con base en la filosofía corporativa, en un adecuado trabajo en equipo sostenido en la confianza y en una organización participativa. Por ello, la teoría Y, constituye una forma de administración dinámica, flexible y democrática, que apunta a brindar facilidades.

Chiavenato (2017) considera tres tipos de liderazgo: el líder autócrata, el líder demócrata y el liberal. Respecto al primero, suele ser aquella persona que dispone acciones, imponiendo sus mandatos dentro de un determinado grupo. Así, se observa cierto tipo de rencilla de un grupo hacia el otro; demostrando carencia compañerismo e iniciativa. En cuanto al liderazgo liberal, precisa que el líder encomienda todas las responsabilidades a los equipos de trabajo, pero este no cumple con realizar sus funciones. Las tareas son realizadas con poca diligencia. Finalmente, se tiene al liderazgo democrático, en donde, el líder de este tipo, busca direccionar y orientar a los trabajadores; además, motiva a cada miembro de la organización para realizar las actividades de manera democrática.

La presente investigación, tuvo a bien, tomar como modelo de análisis, al modelo administrativo propuesto por Chiavenato (2014) quien, de acuerdo a sus aportes teóricos, manifiesta que el proceso de la gestión administrativa se lleva a cabo, mediante el desarrollo de cuatro dimensiones; estas son las que a continuación se detallan:

Como primera dimensión, se encuentra la planificación estratégica; sobre este punto se tiene que es la que ayuda a dirigir todas las áreas de una organización, ya sean áreas operativas o específicas (Suárez, 2018). Es decir, es el panorama que se tiene de la empresa u organización, para que, a partir de ella, se tomen decisiones respecto a los objetivos establecidos. Por su parte, Munch (2014, citado por Vásquez y Farje, 2020) señala que el planeamiento es aquella determinación de escenarios futuros hacia donde apunta la organización, así como la proyección de resultados y estrategias, en aras de minimizar riesgos que se puedan presentar. Es decir, esta dimensión, significa que las entidades deben de realizar una proyección de acciones a futuro, apuntando a objetivos claros y precisos, para que, de esa forma, se consigan resultados anhelados, teniendo en cuenta, siempre, los posibles riesgos que pudieran ocurrir dentro del proceso.

Para Trujillo (2014) la planificación, es la fase en la que se determinan los objetivos y se eligen las acciones que se desarrollarán con la finalidad de concretar lo establecido. Por ello, Holguín, Durán y Gutiérrez (2018), sostienen que una de las principales causas que dificulta el desempeño en las organizaciones es la carente planificación estratégica.

De la segunda dimensión: la organización, que hace referencia al conjunto de acciones consecutivas y articuladas, que tienen por objeto involucrar al personal de la organización. En palabras de Ramírez, Ramírez & Calderón (2017, citado en Ayala, 2019), la dimensión de la organización hace referencia a las acciones de organizar, constituir, establecer y delegar tareas y nombrar a los responsables de los equipos de trabajo de la organización; con el fin de concretar el cumplimiento de los objetivos plasmados en la etapa de planeación. A su vez, Louffat (2018) refiere que la organización es el proceso en la que se diseña los lineamientos internos de una institución.

Por su lado, Robbins et al. (2013), indica que, en esta fase, se determina qué roles son los que se llevarán a cabo y quiénes serán los responsables de realizarlos. Se tiene también que, la empresa presenta indicadores como:

distribución de roles, que implica la separación y delimitación de las tareas en el trabajo, realizando funciones específicas para una mayor eficiencia; categorización que está ligado a la determinación y clasificación de las funciones a ejecutar y, en cuanto a la departamentalización, viene a ser la asignación de tareas determinadas en grupos de trabajos y en función a su puesto de trabajo (Much, 2010).

Así, también Chiavenato (2014) hace referencia a la tercera dirección y señala que es una de las etapas más importantes dentro de la administración, dado que este punto, tiene como función dar a conocer a los miembros de la empresa, detalles que pueden favorecer el cabal cumplimiento de sus funciones y que se verán reflejadas en las gestiones que realicen; haciendo, a su vez, que estos se sientan incentivados. En esta etapa se ejecuta lo que se ha planificado y, se realiza teniendo en cuenta el orden jerárquico; asimismo, señala que debe de predominar el liderazgo (Munch, 2010).

En palabras de Jurán (1990, citado en Rincón y Aldana, 2021) sobre la alta dirección, manifiesta que debe tener un mayor grado de involucramiento con la organización, de lo contrario, el apoyo no se concretaría. A su vez, es menester señalar que la dirección, está comprendido por cinco indicadores: integración, que consiste en componer tanto a nivel interno como externo, la adquisición de recursos que ayuden a mejorar la organización y sean de gran aporte; el liderazgo, por su parte, trata de generar acciones que faciliten la colaboración entre todos, con empatía y tolerancia; la motivación hace referencia a aquella predisposición del trabajador para realizar sus funciones eficientemente; la comunicación fomenta el trabajo en conjunto y se tiene en cuenta que los objetivos queden claros, con el fin de que la organización se encamine a lograr una meta en común. Por último, se encuentra la toma de decisiones, en este indicador, es importante que los directivos de la institución, comprometan a todos los miembros y dar cumplimiento con lo establecido en la etapa de la planificación.

La dirección, para Chiavenato (2019) demanda de un alto grado de responsabilidad en una organización, puesto que el personal directivo debe ser la cabeza del resto de los colaboradores y, por tanto, es necesario que ejerza influencia en ellos, con el fin de alcanzar los objetivos esperados; es decir, el

directivo debe poseer como característica principal el liderazgo y ejercer una gestión eficiente.

Por último, tenemos a la cuarta dimensión denominada control, misma que es una función de gran relevancia, puesto que, tiene como rol el indicar si existen falencias que pueden afectar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos establecidos; pues, de haberlas, actuará con medidas correctivas. De acuerdo a Marín y Atencio (2008) con el control, se verifica si lo que se viene realizando sigue los criterios necesarios o si, en su defecto, se debe de reajustar ciertas acciones con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Esta dimensión, trata sobre las acciones que se realizan a fin de verificar y dar seguimiento a las acciones que se establecieron en un primer momento y, así, puedan ser medidas y, de ser el caso, corregirlas, esto en aras de dar cumplimiento a los objetivos y lograr las metas. Baldeos (2015), indica que el control, presenta tres indicadores; una de ellas es la evaluación; está también el monitoreo y corrección, orientada a la acción de subsanar aquello que no permitirá el logro de los objetivos y, se tiene a la retroalimentación, la cual está orientada a brindar respuestas que ayuden a mejorar el funcionamiento de la empresa.

Por su parte, Hernández et al. (2017) dentro de sus resultados de su investigación, la mayoría de la población encuestada (76,1 %) considera necesaria que las acciones y/o funciones administrativas que realicen los trabajadores sean supervisadas por la entidad para un control adecuado de la gestión administrativa. Además, se tiene que, en el sector público, para conocer con certeza los resultados que producen las acciones estratégicas, luego de haber sido incorporadas en la primera fase de la administración, es necesario evaluar su impacto organizacional y social (Baque et al., 2019).

Con la finalidad de abordar la problemática del presente trabajo de investigación, se tomará en cuenta, definiciones de Centro Integral de Atención al Adulto Mayor. Citando al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016), en su boletín informativo, el artículo 10° de la Ley N°30490 - Ley de las Personas Adultas Mayores, precisa la creación de centros integrales para las personas de la tercera edad en las municipalidades provinciales y distritales del

Perú. Asimismo, el reglamento de la ley antes mencionada, precisa que el MIMP, en conjunto con otros Ministerios y los gobiernos locales, diseñará planes y estrategias para el correcto desempeño y funcionamiento de los CIAM. Así, en su artículo 6° trata sobre el propósito de los CIAM, el cual es crear áreas integrales de socialización, teniendo como beneficiario a la población adulta mayor y, logrando de esa forma, incluir a este sector de la población. Aunado a ello, establece que estos centros fortalecerán la participación de las personas adultas mayores y otras autoridades de su jurisdicción.

Además, se tiene que el objetivo de los CIAM, es contribuir con el bienestar del adulto mayor, en todos sus niveles; es decir, físico, psíquico y social; mediante actividades de diferentes índoles, inclusive ocupacionales que conlleven a una participación más activa y puedan integrarse con mayor facilidad a la sociedad. Además, se debe de tener en consideración las condiciones de cada uno de ellos, tales como: salud, género y cultura; transmitiendo un mensaje positivo sobre el envejecimiento en la sociedad, el reconocimiento hacia los valores y tomando como referencia la experiencia de los adultos mayores. Puesto que, es imprescindible atender sus necesidades, en especial, aquellas vinculadas a la salud, ya que muchos de ellos, realizan actividades sin supervisión y, en caso de sufrir algún tipo de lesión, se auto asisten con conocimientos empíricos que, en lugar de mejorar, pueden agravar su estado (Balbuena, 2020).

Se tiene también el aporte de Ávila-Avellanada et al. (2013) quienes señalan que los adultos mayores asistentes a los programas sociales que tienen como público objetivo a este grupo de personas, presentan una mejor condición de salud y, por ende, es considerado como un factor que eleva la calidad de vida. Por otro lado, está Herros y Jarvio (2022) refiriéndose que las personas de la tercera edad, requieren de espacios y acompañamiento adecuado para una efectiva socialización, haciendo alusión los centros integrales de atención.

Sobre los factores que condicionan a la gestión administrativa, se tiene, según Ayala (2019) a la carencia de actualización de los instrumentos de gestión, que implica el desconocimiento de nuevas formas de trabajo dentro de las instituciones por parte de los integrantes; también se encuentra el ingreso de personal, dejando de lado los lineamientos de gestión de los recursos humanos;

es decir, no se considera el perfil de los trabajadores para desempeñar ciertas funciones, además, está el poco ejercicio de una de las habilidades blandas que resulta importante en toda organización: trabajo en equipo y, por último, se encuentra el liderazgo directivo burocrático, factores que de alguna manera, impiden el desempeño idóneo del personal dentro de una institución.

Así, para complementar, se encuentra el estudio de Pariona et al. (2021) en la que afirman que mientras exista un ambiente laboral idóneo, el profesional se sentirá más comprometido y su desempeño será eficiente; no obstante, indican también que, de encontrar y reconocer cuáles son los problemas que vienen afectando al clima institucional, podrán diseñar propuestas de mejora a favor de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Estudio. Es importante señalar que, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el tipo de estudio básico tiene por finalidad obtener nuevos conocimientos, que proporcionen información relevante y puedan ser usados por la sociedad. Así, se tiene que el presente estudio, según su finalidad, es de tipo básica, puesto que el desarrollo del mismo, ayudará a generar nuevos aportes teóricos que servirán como fuente de información para la población.

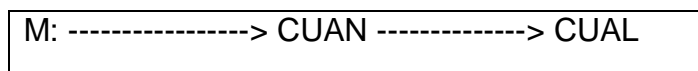
Respecto al nivel de alcance, esta investigación es descriptiva, toda vez que, está orientada al análisis de la gestión administrativa del CIAM, a través de la información que brinden los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, se identificó, describió y analizó la variable de estudio.

Adicionalmente, se tiene que, la investigación responde al enfoque metodológico mixto: cuantitativo y cualitativo; dado que según Hernández y Mendoza (2018), indican que, gracias a las características de este enfoque, permite estudiar los diversos problemas que cada vez resultan ser más complejos. Es decir, un estudio con orientación mixta, ayuda a conseguir mejores resultados, centrándose en la realidad problemática respecto a la gestión administrativa, teniendo en cuenta, además, los aspectos éticos. Es cuantitativo porque los resultados que se recolecten, permitirán afirmar o negar la hipótesis de estudio, esta información se procesará mediante un análisis estadístico de los datos que se obtengan tras la aplicación del instrumento. Por otro lado, es cualitativo, toda vez que, por medio de la técnica de la entrevista, se podrá recabar aportes de especialistas en el tema, que permitirán que el panorama sobre la gestión que realiza el CIAM, sea real, amplia y clara.

Diseño de Investigación: No experimental - transversal, descriptivo simple. A su vez, es explicativo secuencial (DEXPLIS), que tiene como característica principal el recabar y analizar datos cuantitativos como acción primera y, seguidamente, recolectar y evaluar los datos cualitativos. Después de ello, los resultados cuantitativos ayudan a concretar los resultados cualitativos. Por

último, estas dos etapas una vez, integradas, permiten interpretar y argumentar de mejor manera el reporte de la investigación (Hernández et al. 2018).

Con relación a los objetivos de estudio planteados, se ha propuesto el diseño que se muestra a continuación:



Se tiene que:

M: Muestra de estudio: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, en el año 2022.

CUAN: Nivel de gestión administrativa, de acuerdo a la apreciación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, según dimensiones e indicadores de estudio.

CUAL: Factores que condicionan la gestión administrativa, según la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

3.2. Operacionalización de variables:

2.2.1. Identificación de variables

Variable de estudio: Variable única, solo se identificó a la variable gestión administrativa.

Variabes de caracterización: sexo, edad, grupo ocupacional y condición laboral.

Respecto a la operacionalización de la variable, revisar el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Es un grupo de elementos, pudiendo ser finitos o infinitos (Espinoza, 2016). Ante ello y atendiendo a que la población que atañe a la presente investigación, se tuvo a bien optar por trabajar con toda la población del lugar de estudio. Siendo así, la población de estudio está constituida por 37 funcionarios de ambos sexos, quienes se encuentran laborando en la Municipalidad Provincial de Huarmey, en el año 2022.

Tabla 1

Distribución de la población de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.

Cargo ocupacional	Hombres	Mujeres	Total
Gerentes	12	1	13
Subgerentes	10	6	16
Jefes	5	3	8
Total			37

Fuente: Municipalidad Provincial de Huarney 2022.

Con el fin de delimitar a la población de estudio, para la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a Otzen y Manterola (2017), se tomó en cuenta los criterios de inclusión y exclusión: inclusión (funcionarios en las que su gerencia tenga relación con el CIAM) y de exclusión (trabajadores de otras municipalidades).

3.3.2. Muestra y muestreo. Referida a aquella parte representativa de un todo (población). Se dice que la muestra es representativa y útil, siempre y cuando existan semejanzas y diferencias encontradas en la población (Espinoza, 2016). En este caso, la muestra está conformada por la población censal total de 37 funcionarios de ambos sexos, quienes se encuentran laborando en la Municipalidad Provincial de Huarney, en el año 2022. Por ende, no fue necesario realizar el muestreo, toda vez que, la población es pequeña.

Desde el punto cualitativo se utilizó el muestreo no probabilístico, muestra conformada por cinco trabajadores del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney. Sobre esto, Hernández y Mendoza (2018), precisan que, en los estudios de enfoque cualitativo, no se requiere el tamaño de la muestra, debido a que está estrechamente relacionada con la comprensión del fenómeno bajo estudio. La muestra se establece con base en el contexto y necesidades.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas empleadas: Se emplearon la encuesta y la entrevista, que fue aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Al respecto, Pozzo et al. (2009) indican que la encuesta, es una técnica que permite recabar datos de un determinado grupo de personas, mediante la aplicación de un cuestionario, validado previamente por estudiosos en el tema.

De los instrumentos:

a. *La escala valorativa “Gestión administrativa CIAM”*. Fue adaptado por la investigadora a partir de la escala valorativa propuesta por Ayala (2019) para medir la gestión administrativa; estructurado en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Presenta 62 ítems, con una escala de respuestas de 4 niveles: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4).

Se tiene, además que, una escala valorativa contiene una serie de criterios que permiten ejecutar una evaluación graduada, es decir, a través de niveles, respecto a aspectos determinados (Universidad de las Américas, 2015).

b. La guía de entrevista “Factores que condicionan la gestión administrativa”. Díaz et al. (2013), sostienen que la entrevista es aquella conversación entre dos o más personas y que tiene un determinado propósito. Además, se usa con mucha frecuencia en las investigaciones porque es de gran utilidad para extraer datos cualitativos. Ante ello, el estudio tiene como uno de sus propósitos identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del CIAM en la Municipalidad Provincial de Huarmey, por tanto, se realizará una entrevista a un total de cuatro trabajadores del CIAM, a partir del cual, se realizará un análisis de la información que se obtenga, para luego sistematizarlas.

De su validez y confiabilidad de los instrumentos:

De su validez. Cuando el instrumento de evaluación tiene la capacidad de medir las características que posee la variable materia de estudio (Hernández y

Mendoza, 2018). Por ello, esta validación, se realizó de acuerdo a la validez de contenido emitido por juicio de tres expertos; de los cuales, dos de ellos, con grado de Doctor, el primero en Gestión Pública y Gobernabilidad y, el segundo, con Doctorado en Derecho y Ciencias Políticas; ambos son docentes de la escuela de posgrado de la UCV; y, en cuanto al tercer experto, tiene grado de Maestría en Gestión Pública y labora en la Municipalidad Provincial del Santa. Los expertos, hicieron uso de un certificado de validación; evaluaron el criterio de pertinencia, relevancia y claridad de los ítems.

De su confiabilidad. Con el fin de conocer la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto conformada por 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico al azar simple; asimismo, fue sometida a la validez externa y se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach. Finalmente, se determinó que el instrumento tiene un nivel alto. Los resultados fueron:

Análisis del resultado. De acuerdo a las afirmaciones de Hernández et al. (2014), afirman que un instrumento es considerado confiable, siempre que tenga un coeficiente mayor a 0,70. Se obtuvo que los coeficientes de Alfa de Cronbach de la escala valorativa “Gestión administrativa CIAM” es 0.9483.

3.5. Procedimientos

Para aplicar la encuesta se utilizó la escala valorativa: “Gestión Administrativa CIAM”; mientras que para la entrevista se usó la guía de entrevista: Factores que condicionan la gestión administrativa CIAM. Para la elaboración de los instrumentos se realizaron varias coordinaciones con la Municipalidad Provincial de Huarmey, los cuales fueron elaborados y se aplicarán durante el desarrollo de la presente investigación. En el estudio utilizó el instrumento de la Escala Valorativa “Gestión Administrativa CIAM” donde se recogieron opiniones, para luego ser analizado.

Se aplicó el instrumento de la escala valorativa a la muestra piloto (10 trabajadores) de la Municipalidad Provincial del Santa, previo consentimiento, obteniendo un alto nivel de confiabilidad.

Por último, los datos recolectados de la prueba piloto, fueron exportados del Google Drive, en formato Excel, para, posteriormente, ser procesados en el programa SPSSv.24 y Microsoft Excel 2016.

3.6. Método de análisis de datos

Del análisis descriptivo, se realizó a través de tablas de frecuencia que corresponden a las dimensiones, indicadores y a las variables de caracterización.

Para analizar las variables, se establecieron los baremos que siguen a continuación:

Tabla 2

Rango de medición de la variable de estudio

Dimensiones	Niveles		
	Deficiente	Medianamente eficiente	Eficiente
Dim1. Planificación	17-34	35-51	52-68
Dim2. Organización	12-24	25-36	37-48
Dim3. Dirección	24-48	49-72	73-96
Dim4. Control	9-18	19-27	28-36
Variable: Gestión Administrativa	62– 124	125-186	187-248

Fuente: Adaptado de Ayala (2019)

Del análisis categorial. Por la otra parte, en lo referido al procesamiento y análisis de la información cualitativa, se basó en el análisis categorial, que busca construir los aportes dados por los versionantes, extrayendo datos de gran relevancia para la investigación (Hernández et al., 2014). Para ello, se consideró el siguiente procedimiento:

Primero. Sistematización de la información. Luego de haber grabado la entrevista, se procedió a escucharla para identificar las categorías que aparecen a partir de la información = ítems en una matriz estructurada por cada versionante, de los factores por cada una de las categorías = Indicadores orientadoras.

Segundo. Categorización. Una vez identificados los factores y a partir de su análisis se interrelacionó las categorías emergentes (Dimensiones de la variable) para posteriormente, agruparlas en el factor principal representativo de la categoría orientadora (Variable) (Hernández et al., 2014).

Tercero. Teorización. En base a las categorías, se realizó la respectiva interpretación descriptiva como una síntesis total (síntesis hermenéutica).

Para el análisis de la variable de estudio, se consideró niveles y rangos de puntuaciones, con base a las dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Con base en el código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, en mérito a la Resolución de Consejo Universitario N°083-2016/UCV, el presente estudio de investigación, está enmarcado en los principios regulados en el código antes citado, toda vez que, tiene por finalidad analizar la gestión administrativa del Centro Integrado de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, mediante la aplicación del principio de consentimiento informado, misma que hace referencia a que los trabajadores de la institución participen respondiendo los instrumentos de investigación de manera voluntaria; asimismo, se tiene al principio de confidencialidad, que trata sobre la protección de los datos de los participantes, así como la información proporcionada durante la aplicación de los instrumentos; para ello, la investigadora, en primer lugar, explicó detalladamente el objetivo y fin del estudio de manera clara y sencilla; es decir, se respetó el principio de información esencial de los participantes en la investigación. Por último, se tiene al principio del anonimato, puesto que los datos recopilados a través de la aplicación de la escala valorativa: “Gestión Administrativa CIAM” a cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey y una guía de entrevista, denominada: “Factores que condicionan la gestión administrativa del CIAM”.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo, está estructurado de acuerdo al enfoque metodológico mixto: cuantitativo y cualitativo, en coherencia a los objetivos de estudio planteados.

4.1. De los resultados cuantitativos

Tras la aplicación del instrumento: escala valorativa “Gestión Administrativa CIAM”, a 37 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey (gerentes, subgerentes y jefes) que se encuentran laborando en el año 2022; los datos fueron sistematizados en una matriz de puntuaciones y niveles de la variable de estudio y de las variables de caracterización (Anexo 6).

Objetivo general: Analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.

Tabla 1

Niveles de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial

Niveles	frecuencia	Porcentaje
Eficiente	15	40,5 %
Medianamente eficiente	19	51,4 %
Deficiente	3	8,1 %
Total	37	100 %

Fuente: Anexo 7

Interpretación. De la tabla 1, se tiene que más de la mitad de los funcionarios (51,4 %) perciben que la gestión administrativa CIAM es medianamente eficiente, en tanto que el 40,5 % de los encuestados la percibe como eficiente y solamente el 8,1 % la valora como deficiente.

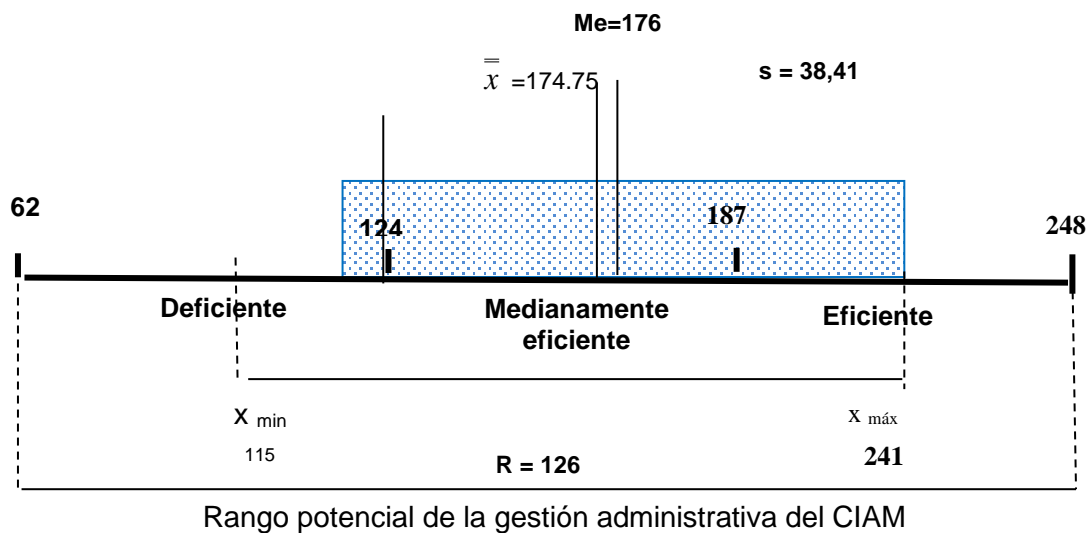


Figura 1:

Interpretación gráfica de estadígrafos del nivel de gestión administrativa del CIAM

Interpretación: En la figura 1, se aprecia las puntuaciones que registra la gestión administrativa del CIAM, las cuales, se ubican en el nivel central de la escala: medianamente eficiente, dentro del rango resultante de la escala que varía desde 115 hasta 241 puntos de un rango real de 62 a 248 puntos. Además, la media aritmética (174.75) está ubicado en el nivel medianamente eficiente. En cuanto a las valoraciones por parte de los encuestados, se tiene que la mitad de los funcionarios valoran puntajes menores a 187 puntos. Esos datos, confirman la percepción de la gestión administrativa como medianamente eficiente con cierta tendencia a deficiente. A la vez, dichas puntuaciones presentan un bajo grado de variabilidad (C.V. = 21,97 %); afirmando que la muestra es homogénea frente a los datos.

Objetivo específico 1: Analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, según dimensiones de estudio.

Tabla 2

Niveles de gestión administrativa del CIAM, según dimensiones de estudio

Dimensión	Niveles	f	%
Planificación	Eficiente	14	37.8
	Medianamente eficiente	20	54.1
	Deficiente	3	8.1
Organización	Eficiente	15	40.5
	Medianamente eficiente	17	45.9
	Deficiente	5	13.5
Dirección	Eficiente	13	35.1
	Medianamente eficiente	18	48.6
	Deficiente	6	16.2
Control	Eficiente	14	37.8
	Medianamente eficiente	17	45.9
	Deficiente	6	16.2
Total		37	100%

Fuente. Anexo 8

Interpretación. Según la tabla, se describe el nivel de percepción de los funcionarios, respecto a la eficiencia de la gestión administrativa del CIAM, según las dimensiones de estudio. Así se tiene que, en la dimensión planificación de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney, el 54.1 % de los funcionarios, la perciben como medianamente eficiente, el 37.8 % como eficiente y el 8.1 % como deficiente; en la dimensión organización de la gestión administrativa del CIAM, se encontró que el 45.9 % de los funcionarios la perciben como medianamente eficiente, un 40.5 % como eficiente, y el 13.5 % como deficiente; en cuanto, a la dimensión de control de la gestión administrativa del CIAM, el 48.6 % lo percibe como medianamente eficiente, un 35.1 % como eficiente y el 16.2 % como deficiente; y, en la dimensión control, el 45.9 % de los funcionarios lo valoran como regularmente eficiente, el 37.8 % como eficiente y un 16.2 % como deficiente.

Tabla 3

Análisis de nivel de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, según indicadores.

Dim.	Indicadores	N° ítem	P. Máx.	Prom	Logro %	Nivel
Planificación	Misión y Visión	4	16	11.65	73 %	Med. eficiente
	Planes y Objetivos Institucionales	3	12	8.76	73 %	Med. eficiente
	Instrumentos de Gestión	5	20	14.03	70 %	Med. eficiente
	Presupuesto Institucional	5	20	14.92	75 %	Med. eficiente
Organización	División del Trabajo	5	20	14.92	75 %	Med. eficiente
	Jerarquización y especialización el trabajo	4	16	11.92	74 %	Med. eficiente
	Departamentalización y Recurso Humano	3	12	8.11	68 %	Med. eficiente
Dirección	Integración, Identificación y Valores	6	24	18.57	77 %	Eficiente
	Liderazgo y clima organizacional	7	28	19.70	70 %	Med. eficiente
	Motivación, estímulos y reconocimientos	5	20	11.70	59 %	Med. eficiente
	Comunicación asertiva	3	12	7.73	64 %	Med. eficiente
	Toma de decisiones	3	12	8.00	67 %	Med. eficiente
Control	Estándares de calidad y criterios de evaluación	3	0	8.59	72 %	Med. eficiente
	Corrección y monitoreo	3	0	7.97	66 %	Med. eficiente
	Supervisión y retroalimentación	3	0	8.19	68 %	Med. eficiente

Deficiente	Medianamente eficiente	Eficiente
[25-50%>	[50-75%>	[75-100%]

Interpretación. En la tabla, se describe el nivel de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM. De manera general, se determina que en todos los indicadores el nivel de gestión administrativa del CIAM, según percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey, es medianamente eficiente, excepto los indicadores de integración, identificación de valores, el cual presenta un nivel eficiente.

Objetivo específico 2: Analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, según variables de caracterización.

Tabla 4

Niveles de la gestión administrativa del CIAM, según variables de caracterización

Variables de caracterización		Niveles		
		Deficiente	Medianamente eficiente	Eficiente
Género	Femenino	20.00%	60.00%	20.00%
	Masculino	3.7%	51.85%	44.44%
Edad	18 a 30 años	0%	25.00%	75.00%
	31 a 50 años	8.7%	52.17%	39.13%
	51 a más años	10.00%	70.00%	20.00%
Cargo ocupacional	Gerente	7.69%	46.15%	46.15%
	Jefe	12.50%	50.00%	37.50%
	Subgerente	6.25%	62.50%	31.25%
Condición laboral	Contratado	8.82%	50.00%	41.18%
	Nombrado	0%	100%	0%

Fuente. Anexo 6

Interpretación. En la tabla 2, se muestra una diferencia significativa respecto al nivel de percepción de la eficiencia de la gestión administrativa del CIAM, según género, evidenciándose que las féminas perciben como menos eficiente la gestión, en contraste a los varones que la perciben como más eficiente. Asimismo, en cuanto al grupo etario, se aprecia que el grupo de funcionarios que tienen entre 18 a 30 años, perciben como más eficiente a la gestión administrativa, mientras que los de mayor rango de edad (51 a más años) la valoran como medianamente eficiente. A su vez, en lo que atañe al cargo ocupacional, se observa que existe diferencia entre los funcionarios que ocupan el cargo de gerente, dado que perciben a la gestión como eficiente, en comparación a los jefes y subgerentes quienes la califican como menos eficiente. Finalmente, en cuanto a la condición laboral, se encuentra una diferencia

significativa, puesto que los funcionarios contratados, percibe a la gestión administrativa del CIAM como eficiente, en tanto, los funcionarios nombrados, la valora como poco eficiente.

4.2. De los resultados cualitativos.

Objetivo específico 3. Identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.

Con base en lo señalado por Hernández et al. (2014), quien precisa que los datos que se reúnan a través de la utilización y aplicación de instrumentos cualitativos, permiten identificar las razones que afectan el problema; se realizó una entrevista, para identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del CIAM. En cuanto al proceso de las entrevistas, éstas fueron realizadas mediante la App Zoom, para ello, se contó con la participación de 4 versionantes que trabajan en el CIAM Huarmey, quienes dieron su consentimiento luego de tener conocimiento de la finalidad de la entrevista. Las versiones fueron escuchadas y grabadas en soporte digital, posteriormente transcritas tal y como los entrevistados manifestaron sus expresiones en un protocolo de transcripción físico (Anexo 7); a partir del cual se analizaron las unidades de información de cada versionante, emergiendo categorías o factores críticos, las mismas que tras ser relacionadas, finalmente, se establecieron categorías medulares.

La recolección de datos, se desarrolló mediante una guía de entrevista, realizada mediante la App Zoom; para lo cual se contó con el consentimiento informado de los versionantes. Así mismo, dichas entrevista fueron grabadas en soporte digital y posteriormente transcritas en un (Anexo 8), a partir del cual se analizaron las unidades de información de cada versionante, emergiendo categorías o factores críticos, las mismas que al ser relacionadas se establecieron categorías medulares.

Cuadro 1

Matriz integradora de factores condicionantes de la gestión del proceso de planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Imposición de plan de trabajo de jefatura anterior en el CIAM, desde su perspectiva.	Planificación rígida impuesta
b) Descontextualización en los planes de trabajo.	Percepciones diferentes de la planificación
c) No existe desempeño eficiente en el CIAM de la Municipalidad de Huarney.	Planificación descontextualizada
d) Asignación mínima de presupuesto para el CIAM.	Desempeño deficiente
e) Ausencia de plan presupuestal que distribuya los recursos de manera equitativa en el CIAM.	Poco presupuesto
f) Adaptación obligatoria a presupuesto asignado en el plan de trabajo anterior.	Distribución desigual del presupuesto
g) Inexistencia de un presupuesto que cubra las actividades que realiza el CIAM.	Demora en la gestión documentaria
h) Carencia de profesionales capacitados para trabajar en el CIAM.	Adecuación a la planificación presupuestaria anterior
	Presupuesto inferior al total de la población del CIAM
	Necesidad de profesionales preparados para el CIAM

Cuadro 2

Matriz integradora de factores condicionantes de la gestión del proceso de organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Percepción negativa de los trabajadores del CIAM, respecto al nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Municipalidad de Huarney.	Deficiente gestión administrativa
b) Barrera burocrática para la gestión de trámites del CIAM.	Burocracia lenta
c) Inexistencia de métodos y/o sistemas digitales para la gestión documentaria en la Municipalidad Provincial de Huarney.	Falta de gobierno electrónico
d) Ausencia de compromiso con el pago	Retraso en los pagos al personal
	Limitación de accesibilidad al adulto mayor
	Incumplimiento de metas

responsable de los trabajadores del CIAM.	Carencia de implementos de enfermería
e) Bajo presupuesto que limita el acercamiento de los responsables del CIAM hacia los adultos mayores, dificultando el logro de algunas metas.	Carencia de personal de fisioterapia
f) Falta de implementos medicinales en el área de enfermería del CIAM.	Espacio inapropiado para desempeñar funciones
g) Falta de personal en el área de fisioterapia del CIAM.	Continuos reclamos a la municipalidad
h) Inadecuados ambientes de trabajo.	

Cuadro 3

Matriz integradora de factores condicionantes de la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Ausencia de motivación a los trabajadores del CIAM, en el cumplimiento de metas.	Carencia de reconocimientos y estímulos.
b) Ausencia de un pago acorde a la profesión.	Escaso reconocimiento subvencional

Cuadro 4

Matriz integradora de factores condicionantes de la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Inconvenientes para trabajar en un espacio de trabajo reducido y prestado.	Quejas sobre condiciones de ambiente
b) Problemas con trámites y/o gestión documentaria que dificultan la inmediatez de algunas acciones del plan de trabajo.	Gestión documentaria deficiente

V. DISCUSIÓN

Con el fin de contrarrestar los problemas sociales de diferente índole, suscitados en la sociedad peruana, surge la necesidad imperante de reforzar o, en su defecto, proponer políticas gubernamentales que tengan como misión afrontar estos hechos. Así, y, ante el rápido crecimiento de la población conformada por personas de la tercera edad, se tiene a la norma que ampara los derechos de los adultos mayores, la cual, dentro de su marco normativo, regula la creación de Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor en las municipalidades de nuestro país; esto, con la finalidad de brindar calidad de vida a este sector de la población, a través de talleres que fomenten su participación o, mediante los programas sociales que ofrece el Estado. Se considera de suma importancia, teniendo como referencia la información publicada por la CEPAL (2018), la misma que hace hincapié al número de adultos mayores en América Latina y que, de acuerdo a cálculos, afirma que para el año 2037, la cifra concerniente a este sector, será mayor, razón por la que los gobiernos deben de ocuparse en ello.

Tomando en cuenta lo expuesto, el estudio está enmarcada en la línea de investigación gestión de políticas públicas y tiene como propósito analizar la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey para que, de esa manera se logre conocer el nivel de eficiencia desde el punto de vista de funcionarios que trabajan en la entidad en mención y a partir de ello, se planteen recomendaciones para una mejor gestión administrativa del CIAM, en pro de brindar atención que responda a las necesidades de los adultos mayores de la provincia de Huarmey.

Para lograr el producto de la investigación, se formuló el problema de esta manera: ¿cómo es la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022?

Frente al problema, se planteó el siguiente objetivo general: analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022. Se tuvo como instrumentos de estudio a una escala valorativa, que fue aplicada a 37 funcionarios de la municipalidad y una guía de entrevista sostenida con 4 representantes del CIAM.

Las encuestas fueron realizadas de manera presencial y se fue aplicando de área en área, brindándole la información necesaria, previa autorización emitida por la Municipalidad Provincial de Huarmey, previo consentimiento informado de cada funcionario; y las entrevistas fueron realizadas de manera virtual, mediante la App Zoom.

Es menester precisar que el método empleado en esta investigación fue apropiado porque se optó por el enfoque mixto y a su vez se utilizó el diseño DEXPLIS, dado que analiza datos cuantitativos como cualitativos. En cuanto a las limitaciones, éstas estuvieron ligadas a la aplicación de los instrumentos de estudio; en cuanto a la escala valorativa, para poder aplicarlas en su totalidad, se tuvo que acudir a la entidad por más de una semana, toda vez que, la mitad de los funcionarios de la Municipalidad de Huarmey, se encontraban muy recargados y/o se encontraban de comisión de servicios, asimismo, de último momento, cambiaban la hora de cita frecuentemente y, en cuanto a la entrevistas, de los cinco entrevistados, una de ellas, no quiso brindar entrevista por motivos de salud; sin embargo, gracias al contenido de las otras entrevistas, se pudo realizar el análisis cualitativo.

Respecto a la validación de los instrumentos, no hubo complicaciones; fueron validados por expertos en gestión pública; además, para determinar la confiabilidad de dichos instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 10 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniéndose un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.9483 (nivel alto).

Los resultados de la población estudiada, pueden ser utilizadas en investigaciones que tengan como uno de sus objetivos de estudio identificar las condicionantes de la gestión administrativa en un CIAM, en razón de ello, se tiene que la presente investigación es relevante científicamente, porque al realizar la búsqueda de los antecedentes de estudio, éstos han sido muy escasos, en el sentido que, son pocos los trabajos previos que contengan aportes sobre factores que condicionan la gestión administrativa de Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor, así como teorías que aborden los factores y/o razones que conllevan a explicar si dicha gestión presenta limitantes o no.

En relación al objetivo general, se tiene que la gestión administrativa, desde la percepción de los funcionarios, es medianamente eficiente y deficiente,

considerando que el porcentaje que considera como deficiente la gestión administrativa del CIAM, responde a una calificación negativa. Por lo tanto, se puede afirmar que los indicadores que corresponden a las dimensiones de la variable única, no están poniéndose en práctica en su totalidad y, por ende, no satisface las necesidades de los funcionarios, reflejándose en la mediana eficiencia de la gestión. Teniendo en cuenta que, con base en el aporte de Ramírez, Ramírez y Calderón (2017) quienes sostienen que, para lograr la gestión administrativa, ésta debe de estar estrechamente relacionada con las acciones que se realicen, garanticen que los trabajadores se sientan más involucrados con la organización y apunten a alcanzar los objetivos planteados. Este resultado coincide con el resultado del estudio de Quispe (2020) quien refiere que la gestión administrativa percibida por la mayor parte de los trabajadores es poco eficiente 93,8 %. Asimismo, guarda relación con el aporte realizado por Ñañez (2017) dado que, conforme a sus resultados, determinó que los niveles de la gestión administrativa en las municipalidades distritales de Azángaro y Chocos, se ubican en el nivel malo y regular, de acuerdo a la percepción de los encuestados. Estas valoraciones también se vieron reflejadas en las versiones de las entrevistadas, quienes manifestaron que entre los factores más resaltantes que vienen condicionando a la gestión administrativa del CIAM, se encuentran la planificación sin ajustarse a la realidad del adulto mayor; asimismo, señalaron que el presupuesto que se les asigna es muy bajo y que carecen de un ambiente exclusivo para el CIAM, indicaron que el espacio en el que desarrollan sus actividades es prestado y compartido con otras áreas; estas razones limitan la gestión y no les permiten cumplir las metas en su totalidad. Es decir, al tener limitantes en el proceso de gestión administrativa en cada uno y/o cualquiera de sus procesos, tiende a perder su eficiencia, tal y como sostiene Munch (como se citó en Vásquez y Farje, 2020), afirmando que la planificación es la etapa crucial en las organizaciones, puesto que deben de proyectar acciones y resultados, buscando que los riesgos que se puedan suscitar sean lo menos posible.

Respecto al objetivo específico 1, que consiste en analizar la gestión administrativa del CIAM, según dimensiones de estudio; se encontró, que todas las dimensiones (planificación, organización, dirección y control) de la gestión

administrativa desarrollada en el CIAM, son evaluadas como medianamente eficiente; este resultado coincide con los resultados de Ayala (2019), quien señala que más del 50 % de trabajadores considera que todas las dimensiones de la gestión administrativa son poco eficiente y con tendencia a deficiente.

En la dimensión planificación, con base en los resultados cuantitativos se tiene que la gestión administrativa es medianamente eficiente, el cual guarda concordancia con el estudio de Vásquez y Farje (2020) dado que señalan que, dentro del proceso de gestión administrativa, la planificación es la más deficiente. A su vez, esto tiene relación con las versiones emitidas por las entrevistadas, quienes afirman que uno de los factores que limita la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, es la planificación rígida impuesta por la jefatura que antecede, seguido de una planificación descontextualizada, asimismo, por la falta de un espacio apropiado para desarrollar funciones que competen al CIAM, así como el retraso de materiales con la que los especialistas ejercen su función para con los adultos mayores y otro de los factores que condicionan la gestión administrativa es el presupuesto inferior y ajeno al número real de inscritos al CIAM y, por supuesto, a las necesidades de los adultos mayores. Situación que contradice la postura de Cedeño & García (2019), quienes sostienen que los métodos de atención contienen planes que son aplicados conforme a las necesidades que presentan los ciudadanos de edad avanzada.

En la dimensión organización, las entrevistadas sostienen que la gestión administrativa es deficiente, inexistencia de gobierno electrónico en la municipalidad y burocracia lenta, retraso de pagos al personal; lo que ocasiona ciertas trabas para el desempeño de las funciones del CIAM, ya que según lo que manifiestan, como es el hecho de recibir su pago a destiempo, dificulta el traslado hacia sus lugares de trabajo, considerando que el CIAM Huarmey, se ubica en un asentamiento humano, es decir, en una zona retirada de Huarmey; asimismo, al solicitar materiales y/o asignación de ciertos recursos, se ven limitadas debido a burocracia y lentitud de los trámites, más aún si estos son trabajados de manera física. Además, todas las entrevistadas coincidieron que el área de terapia física debería de contar con dos trabajadores; sin embargo,

por temas presupuestarios, solo se cuenta con un personal, haciendo que el trabajo de la especialista, sea más recargado, siendo imposible cumplir con las sesiones de terapias requeridas para el tratamiento de cada adulto mayor.

En la dimensión dirección, de acuerdo a los resultados, se tiene que los funcionarios la valoran como medianamente eficiente; es decir, los indicadores que contempla esta dimensión están cumpliéndose de manera equívoca que no permite ser percibida positivamente. Se contrasta estos resultados con las versiones brindadas por las entrevistadas, quienes manifiestan que la organización de la gestión administrativa del CIAM, presenta deficiencia en cuanto a Carencia de reconocimientos y estímulos, así como en el escaso reconocimiento remunerativo. Este resultado, guarda cierta similitud con lo plasmado por Jiménez (2018), quien señala que el 39,31 % de los encuestados califica como regular a la dirección de la gestión administrativa del servicio público para el usuario.

Por último, se encuentra la dimensión control, que también es percibida como medianamente eficiente, al igual que el aporte brindado por Pazos (2021), en su tabla 18, precisa que, de acuerdo a sus resultados, el 37,5 % de su población de estudio, calificó que ocasionalmente existe un seguimiento control al presupuesto asignado. Asimismo, Hernández (2017), en su estudio señaló que el 55,8 % de los encuestados considera que es necesario evaluar el desarrollo de las funciones administrativas para un correcto control de la gestión administrativa.

En relación al objetivo específico 2, que analizó la gestión administrativa del CIAM, según variables de caracterización, se encontró que existen diferencias significativas en el nivel de percepción, respecto al género, al grupo etario, al cargo ocupacional y a la condición laboral, toda vez que, las mujeres, los funcionarios que tienen 51 años a más, los jefes y subgerentes, así como los funcionarios nombrados la perciben de la gestión administrativa del CIAM como menos eficiente. Guarda relación con lo afirmado por Ayala (2019), quien en su estudio, tuvo como resultado que las mujeres y los trabajadores contratados

califican como poco eficiente a la gestión administrativa.

Sobre el objetivo específico 3, que responde a identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022. Con base en ello, se elaboró una guía de entrevista, con un contenido de 4 preguntas, una por cada dimensión. Las entrevistadas fueron las responsables de cada área del CIAM. Una vez realizada la entrevista, se procedió a transcribirla para analizar las versiones que habían emitido cada una de las expertas. Se obtuvo que, en la dimensión planificación, todas coinciden con el bajo presupuesto que asignan para el Centro de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad de Huarney; además, alguna de ellas, manifestó que no existe una socialización de los objetivos institucionales, también manifestaron que el ambiente en el que desarrollan sus labores no es el apropiado y existe demasiada demora en la entrega de los materiales de trabajo, así como del pago de sus remuneraciones. Dentro de sus propuestas de mejoras, señalaron que, es necesario que la municipalidad trabaje de la mano con la modernización, puesto que siguen trabajando a la antigua y eso retrasa la gestión del trámite documentario en las diferentes áreas; también ya han solicitado un ambiente que sea exclusivamente para el CIAM, dado que, en palabras de las entrevistadas, los adultos mayores pertenecen a la población vulnerable y debe prestársele atención.

Con respecto a las teorías, el estudio de la presente investigación, de acuerdo a los resultados, está orientada a la teoría clásica o teoría Fayolista, dado que los principios y procesos administrativos, permiten a lograr que los objetivos organizacionales se cumplan; asimismo, señala que es importante que todo el personal se involucre, pero para que esto suceda es necesario que se cumplan los principios de organización, así como los de trabajo y de remuneración.

Por otra parte, se tiene a la teoría Y, la cual hace referencia a la gestión participativa, misma que busca fomentar el buen rendimiento de los trabajadores pero sin generar presión en ellos, sino más bien, que estos realicen sus labores, bajo la motivación para que se identifiquen con la entidad y logren alcanzar los

objetivos organizacionales. Siendo así, se considera necesario que los funcionarios del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney, no vean al trabajo como una obligación, sino todo lo contrario; sin embargo, al existir falencias que hacen deficiente a la gestión administrativa del CIAM, se infiere que las razones que la vienen condicionando, deben ser evaluadas con prontitud para su mejora.

Finalmente, las implicancias de los resultados hallados, ayudaron a construir la discusión del presente estudio. Con los aportes brindados por los integrantes del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney, se ha logrado identificar las limitantes que afectan a la variable de estudio. A su vez, respecto a las implicancias prácticas de la investigación, lo obtenido puede permitir la elaboración de planes de trabajo que contribuyan a la gestión administrativa, así como también, ayudarán a los centros integrales de atención al adulto mayor a plantear estrategias que promuevan el servicio de forma eficiente.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general. La gestión administrativa del CIAM valorado por más de la mitad (51.4 %) de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey es medianamente eficiente. A su vez, se determina necesidades de cambio en las dimensiones: planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa del CIAM, las cuales fueron evaluadas como medianamente eficiente.

Segunda. Del primer objetivo específico. Se tiene que las dimensiones de estudio: planificación, organización, dirección y control, son percibidas por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey, como medianamente eficientes; encontrándose como puntos críticos a las dimensiones planificación y dirección, principalmente a los indicadores: instrumentos de gestión, planes y objetivos institucionales, misión y visión, motivación, estímulos y reconocimientos, comunicación asertiva y toma de decisiones, respectivamente.

Tercero. Del segundo objetivo específico. Se determina que existe diferencias significativas en el nivel de eficiencia de la gestión administrativa del CIAM, percibida por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey, respecto al sexo, las mujeres la valoran como menos eficiente, en contraste de los varones, quienes la valoran como más eficiente; en cuanto al grupo etario, aquellos que pertenecen al grupo de 51 a más años, la califican como menos eficiente; a su vez, sobre el cargo ocupacional y la condición laboral, los subgerentes y jefes, así como los nombrados la perciben como menos eficiente.

Cuarto. Del tercer objetivo específico. Los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022, con base en la sistematización de las categorías, se tiene:

De la planificación: planificación rígida impuesta, planificación descontextualizada y poco presupuesto destinado al CIAM.

De la organización: burocracia lenta, falta de gobierno electrónico y limitación de accesibilidad al adulto mayor.

De la dirección: carencia de reconocimientos y estímulos, poco reconocimiento subvencional.

Del control: gestión documentaria deficiente y quejas sobre las condiciones del espacio en la que desarrollan sus actividades el personal del CIAM.

VII. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados y conclusiones de la investigación, se recomienda lo siguiente; las cuales constituyen sugerencias para la mejora de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, en aras de aportar lineamientos que permitan mayor acercamiento hacia los adultos mayores y de esa manera, tengan la atención que merecen. Al mismo tiempo, forman parte de la gestión la implementación de las políticas públicas y dar cumplimiento a la Ley del Adulto Mayor.

Al equipo del CIAM:

Primero. Implementar un plan de trabajo que se ajuste a la realidad de los adultos mayores de la provincia de Huarmey, teniendo en cuenta su edad, las condiciones económicas, de vivienda, distancia demográfica, habilidades, nivel académico; para que el presupuesto que soliciten a la entidad cubra los gastos de las actividades proyectadas y puedan crear nuevos espacios de integración y sociabilización para las personas de la tercera edad.

Segundo. Brindar capacitaciones de manera periódica, sobre la filosofía corporativa, plan y objetivos institucionales dirigidas al personal del CIAM, para que los trabajadores conozcan y se involucren, asumiendo su participación responsable y comprometida y/o reforzar los conocimientos que tengan sobre la institución y el plan de trabajo.

Tercero. Realizar visitas inopinadas a las áreas de trabajo de los funcionarios, para supervisar su trabajo, así como su puntualidad y permanencia en sus áreas de trabajo. Esto con la finalidad de mejorar la gestión administrativa del CIAM, toda vez que, al verificar el cumplimiento de sus labores, se podrá estar más pendiente de las necesidades del CIAM.

Cuarto. Gestionar ante la Municipalidad Provincial de Huarmey la incorporación de un personal adicional en el área de terapia física, considerando el número de adultos mayores que necesitan atención y tratamiento fisioterapéutico, con el fin de disminuir la carga laboral de la especialista y cumplir con la atención de todos los adultos mayores, respeto a las sesiones que realmente requieran.

Quinto. Validar los aportes y/o sugerencias del personal del CIAM e incluirlas en las construcciones de planes estratégicos para la toma de decisiones que realice el área; para ello, será necesario que se convoquen a más reuniones en las que participen los trabajadores y se tomen en cuenta las sugerencias con base en su propia experiencia, teniendo en cuenta que son los que conocen la realidad del CIAM.

Al equipo de la Municipalidad Provincial de Huarmey

Sexto. Fortalecer los conceptos de filosofía corporativa en los funcionarios de la institución, mediante charlas de capacitación sobre temas institucionales, para que concienticen el sentido de pertenencia en su centro de labores.

Séptimo. Evaluar el presupuesto anual que se le asigna al CIAM, teniendo en cuenta, las necesidades del área y la cantidad de inscritos de adultos mayores, para que así se les brinde un monto de acuerdo a la realidad del área, ya que el monto que se les ha venido otorgando han generado falencias en la gestión administrativa del CIAM.

Octavo. Brindar un espacio exclusivo para el CIAM, considerando ambientes que sean apropiados para el desarrollo de los talleres que ofrecen y el número de adultos mayores que participen de ellos.

Noveno. Proporcionar de los recursos necesarios al CIAM, incluyendo la red de internet para no obstaculizar sus labores al momento de gestionar las actividades necesarias para el área.

Décimo. Implementar el gobierno electrónico en la gestión administrativa, con la finalidad de minimizar las trabas y demora que genera la burocracia física y agilizar el trámite documentario.

Décimo primero. Implementar una política de incentivos y reconocimientos, el cual deberá ser aplicado a los trabajadores que alcancen y superen sus metas de trabajo, mismos que serán evaluados para verificar los productos entregados. De esta manera, se sentirán más motivados y al mismo tiempo, serán más competitivos.

Décimo segundo. Incrementar el número de supervisiones por mes, para que exista un mejor y mayor control de las actividades que realizan los funcionarios y las áreas que trabajen directamente y/o tengan relación directa con el CIAM.

A los futuros investigadores

Décimo tercero. Realizar más investigaciones sobre los Centros de Atención al Adulto Mayor de las municipalidades peruanas y elaborar una propuesta de mejora, con alternativas que puedan cumplirse en un mediano plazo. De esta manera, los gobiernos locales podrán tomar de referencia la información proporcionada para mejorar la gestión administrativa del CIAM y brinden a este grupo de población, un servicio íntegro.

REFERENCIAS

- Alberto, Y. (2017). Centro integral de atención al adulto mayor y la calidad de vida. *Horizonte de la Ciencia*, 7(12), 123-136.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.12.316>
- Arroyo, J. (2016). Gestión municipal desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes y ámbito jurídico. *Inciso*, 18(2), 127-141.
<https://doi.org/10.18634/incj.18v.2i.632>
- Ávila-Avellanada, A., Bello-Albarracín, M., Corzo-Fajardo, A., Santos-Kerguelén, Z. (2013). Programa de Atención Integral al Adulto Mayor pensionado y / o beneficiario de UNISALUD - Club Día, *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(1), SVI.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576363537005/>
- Ayala, L. (2019). *Propuesta de mejora de la gestión administrativa de la Red Salud Huaylas Sur-Huaraz, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38499>
- Balbuena, C. (2020). La atención a la condición física del adulto mayor no incorporado al Círculo de Abuelos (Cuba). *Apunts Educación Física y Deportes*, 36(142), 90.
<https://www.redalyc.org/journal/5516/551666110016/>
- Baldeos, Y. (2015). *La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio digital Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TC E20.pdf?sequence=1
- Bao-Condor, C., Marcelo-Armas, M., Gutierrez-Solorzano, M., Bardales-Gonzales, R., Corcino-Barrueta, F. y Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104-114.

- Baque, M., Cantos, M. y Baque, S. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(09), 623-635. DOI 10.35381/cm.v5i9.246
- Camacho, C. (2014). Contar con políticas financieras y administrativa Bogotá https://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/componente_de_gestion_administrativa_2014.
- Carrasco, C. (s.f.). Capítulo II Administración del Capital Humano. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17689/Capitulo2.pdf>
- Cedeño, M., & García, A. (2019). Centros integrales para la atención del adulto mayor: una visión del modelo gerontológico social en la ciudad de Portoviejo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2019–09. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/09/atencion-adulto-mayor.html>
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. (8.a ed.). México: McGraHill.Education. https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Introduccion+a+la+teoria+de+la+administracion+segun+chiavenato+2014+octava+edicion&btnG=
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraHill. Education. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IscScript=libroan.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=022416>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Perspectiva regional y de derechos humanos*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf
- Condrey, S. (2012). Public. Human Resources Management: How We Get Where We Are Today. En Riccucci, N.(Ed.). Public Personel Management:

Current concerns, Future challenges, 1-13. Estados Unidos: Pearson Education.

De La Rosa, S. y Arregoces, A. (2015). *Diseño de un plan de mejoramiento administrativo para los departamentos de compra, logística y recursos humanos, de la empresa Buzca S.A., en la ciudad de Cartagena*. [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. Archivo digital. [https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2536/Tra bajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf?sequence=1](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2536/Tra%20bajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf?sequence=1)

Decreto con Fuerza de Ley 1-19704 de 2022. (2002, 3 de mayo). Congreso Nacional. Diario Oficial de la República de Chile. DFL-1DFL-1-19704 03-MAY-2002 MINISTERIO DEL INTERIOR, SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO - Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)

Díaz, L., Torruco, U., Martínez y Valera., M. (2013). La Entrevista, recurso flexible y Dinámico. *La Investigación en Educación Médica*. 2(7) Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext

Espinoza, E. (2016). *Universo, Muestra y Muestreo*. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO>.

Fayol, J. (2016). Administración clásica: los aportes de Fayol. <https://blogs.upn.edu.pe/negocios/2016/02/29/administración-clasica-los-aportes-de-Fayol>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. (1ra ed.). México: McGrawHill Interamericana Editores S.A. de C.V. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA

EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, E., Romucho, D. y Villa, S. (2017). *La gestión administrativa y su influencia en la calidad de servicio de ESSALUD Chincha 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio digital Universidad Nacional Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3925>

Herros, I. y Jarvio, A. (2022). Fomento de lectura y escritura en adultos mayores. *Estudios Sociales y Humanísticos*, 20(1), 1-14. <https://doi.org/10.29043/liminar.v20i1.895>

Holguín, H., Durán, Y. y Gutiérrez, I. (2008). Dinámica de la empresa familiar pyme: estudio exploratorio en Colombia. Bogotá: Fundación para el Desarrollo Sostenible.

Icart, MT. y Canela, J. (1998). El uso de la hipótesis en la investigación científica. *Elsevier*, 21(3), 172-178. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-uso-hipotesis-investigacion-cientifica-15038>

Jiménez, J. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/revpaz.v11i2.8389>

Ley 30490 de 2016 (2016, 21 de julio). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano. Ley N° 30490 - Normas y documentos legales - Congreso de la República - Gobierno del Perú (www.gob.pe)

López, E. y Álvarez-Aros, E. (2021). Estrategia en ciudades inteligentes e inclusión social del adulto mayor. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 11(20), 1-29. <http://dx.doi.org/10.32870/Pk.a11n20.543>

Louffat, E. (2018). Administración: *Fundamentos del proceso administrativo* (4ª ed.). Cengage Learning, Mx – Cengage.

Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false

- Marín, K. y Atencio, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: Estudio de un Caso. *Omnia*, 14(3), 160-183. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7261>
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.
- Muñoz, C., Schick, C. y Vargas, M. (2022). Personas viejas buscan trabajo: nuevas formas de esclavismo. *Andamio*, 19(48), 121-136. <https://doi.org/10.29092/uacm.v19i48.897>
- Ñañez, O. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9039/%C3%91a%C3%B1es_ROE.pdf?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 1 de octubre). *Envejecimiento y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232. https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/manual_de_normas_apa_7a_completo.pdf
- Ouchi, W. (2006). *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Orbis.
- Pariona, R., Rivero, Z., Gonzáles, R. e Hinojoza, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/>
- Pazos, M. (2021). *Gestión Administrativa y Calidad del Servicio en Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor Región Piura, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73159>

- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idioma=ENG>
- Quispe, C. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad de El Agustino, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43122>
- Rincón, O. y Aldana L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Ramos, E. (2021). *Gestión administrativa y calidad de servicio de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Carmen alto-Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6031>
- Reyes, T. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de pasajeros la Mana periodo 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi] Repositorio digital Universidad Técnica de Cotopaxi <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3449/1/T-UTC-00726.pdf>
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson
- Salazar, M. (2021). *Gestión Municipal y Calidad de Servicio en el Centro Integral del Adulto Mayor, Distrito Los Olivos, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74217>
- Salirrosas, L., Guerra, A., Tuesta, J. y Álvarez Becerra R. (2022). Digital government and modernization in peruvian public entities: a systematic review of the literature [Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas: revisión sistemática de literatura]. *Revista Venezolana*

- de *Gerencia*, 27(100), 1376-1389.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.6>
- Sosa, J., Méndez, V. y Pupo, B. (2011). Evolución histórica y perspectivas del programa cubano para la atención integral al adulto mayor. *Revista de Información Científica*, 71(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757296015>
- Torrado, A., Sánchez, L., Somonte, R., Cabrera, A., Henríquez, P. y Lorenzo, O. (2014). Envejecimiento poblacional: una mirada desde los programas y políticas públicas de América Latina, Europa y Asia. *Revista Novedades de Población* 10(19),18-29.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782014000100002
- Trujillo, L. (2014). *Implementación del proceso administrativo, caso práctico Empresa Dragón de Gas "Todo para Gas"* [Tesis de pregrado, Instituto Tecnológico de Colima]. Repositorio Dspace.
<http://hdl.handle.net/123456789/520>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos profesionales*. Lima: Vicerrectorado de investigación.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/01/RCUN%C2%B00220-2020-UCV-Reglamento-de-Grados-y-Ti%C2%81tulos.pdf>
- Universidad de las Américas. (2015). Escala de valoración, escala de actitudes o escala Likert. <https://docencia.udla.cl/wp-content/uploads/sites/60/2019/12/ficha-12.pdf>
- Vásquez, K. y Farje, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, Región Amazonas. *Revistas científicas UNTRM*, 3(3), 60-66.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión Administrativa	Es un conjunto de actividades que se realizan con el fin de alcanzar las metas u objetivos propuestos en una determinada organización, que se llevan a cabo a través de cuatro etapas: planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2014)	La variable fue operacionalizada a través de cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Asimismo, la gestión administrativa se midió mediante una escala valorativa de 62 preguntas y una guía de entrevista, lo que permitió conocer su nivel de eficiencia de acuerdo a la percepción de los funcionarios y representantes del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney.	Planificación	Misión y visión	1-4	Escala valorativa de Gestión Administrativa	Escala: Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Niveles: Bueno: 187-248 Regular: 125-186 Malo: 62-124
				Planes y objetivos institucionales	5-7		
				Instrumentos de gestión	8-12		
				Presupuesto institucional	13-17		
			Organización	División del trabajo	18-22		
				Jerarquización y especialización del trabajo	23-26		
				Departamentalización y recurso humano	27-29		
			Dirección	Integración, identificación y valores	30-35		
				Liderazgo y clima organizacional	36-42		
				Motivación, estímulos y reconocimientos	43-47		
				Comunicación asertiva	48-50		
				Toma de decisiones	51-53		
			Control	Estándares de calidad y criterios de evaluación	54-56		
				Corrección y monitoreo	57-59		
Supervisión y retroalimentación	60-62						
Variables de caracterización			Sexo	Femenino o Masculino		Nominal	
			Edad	De 18 a 30 años; de 31 a 50 años o de 51 a más años		Ordinal	
			Cargo ocupacional	Gerente, subgerente, jefe		Nominal	
			Condición laboral	Nombrado o contratado		Nominal	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa "Gestión Administrativa CIAM"

Estimado(a):

La presente, tiene como finalidad conocer la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney sobre la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney; a partir del cual, se estará proponiendo sugerencias para una mejor gestión.

Género: a) Femenino b) Masculino

Edad: a) 18 - 30 b) 31-50 c) 51 a más

Cargo ocupacional: a) Gerente b) Subgerente c) Jefe

Situación laboral: a) Nombrado c) Contratado

Instrucciones. A continuación, se presenta una serie de situaciones, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) dentro del recuadro.

Recuerda que, este instrumento es anónimo y confidencial.

N. o	DIMENSIONES / INDICADORES / ÍTEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. PLANIFICACIÓN					
1	La dirección de la Municipalidad Provincial de Huarney, transmite claramente la misión y la visión en sus diversas actividades.				
2	La misión, visión y objetivos estratégicos, son conocidos por los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarney.				
3	La visión, misión y objetivos estratégicos han sido consensuados con los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarney.				
4	El plan estratégico institucional es formulado con participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney.				
5	El plan institucional responde a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarney.				
6	Se está dando cumplimiento a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarney.				
7	Los planes institucionales de la Municipalidad				

	Provincial de Huarmey son socializados con los trabajadores.				
8	Las acciones de monitoreo y supervisión se realizan de acuerdo al plan de trabajo.				
9	Se realiza el seguimiento a las acciones de monitoreo y supervisión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
10	En las evaluaciones se toma en cuenta los indicadores de los programas estratégicos.				
11	Los instrumentos de gestión: PEI, POI, PIA, MOF, RIT, CAP, etc. se actualizan oportunamente.				
12	En la Municipalidad Provincial de Huarmey se tiene en cuenta el MOF y el ROF para el ejercicio de funciones de los trabajadores.				
13	El manejo de los fondos de caja chica se ejecuta de manera equitativa y transparente.				
14	El proceso de planeamiento se realiza de acuerdo a las necesidades de los adultos mayores.				
15	Las compras que realiza la Unidad de Logística cumplen con las especificaciones técnicas de las solicitudes de pedido por el CIAM.				
16	El mantenimiento de los equipos usados por el CIAM, se realiza de acuerdo a un plan de trabajo presupuestado.				
17	Los procesos de compra son transparentes y se ajustan a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
II. ORGANIZACIÓN					
18	La división del trabajo se realiza de acuerdo a las funciones de cada trabajador.				
19	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, el trabajo se realiza en equipo.				
20	La actual gestión conoce y aplica los instrumentos de gestión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
21	El reglamento interno de los trabajadores se aplica a todos por igual.				
22	El comportamiento de los trabajadores ante los usuarios en la Municipalidad Provincial de Huarmey es ético.				
23	La asignación de funciones del personal se realiza de acuerdo a la asunción del cargo.				
24	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con la comisión de evaluación para la selección de personal.				
25	La comisión de evaluación desarrolla un debido				

	proceso de selección de personal según requerimiento.				
26	Las actividades que realizan los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey están claramente definidas en el MOF.				
27	El cuadro de requerimiento de recursos humanos para el área del CIAM, responde a las necesidades de los adultos mayores.				
28	El Manual de Organización y Funciones (MOF) se elabora con participación del equipo de trabajo.				
29	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, los trabajadores trabajan bajo presión.				
III. DIRECCIÓN					
30	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, confían en la gestión directiva.				
31	Sus opiniones e ideas para mejorar la gestión administrativa son escuchadas por la dirección.				
32	Se fomenta el respeto y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
33	Se siente identificado(a) con los valores que tiene la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
34	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey practican los valores institucionales.				
35	Se encuentra orgulloso(a) de ser parte del equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
36	El uso de los bienes satisface las necesidades del personal en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
37	El desplazamiento de trabajadores (rotación, destaque, comisión deservicio) de la Municipalidad Provincial de Huarmey es adecuado.				
38	Los usuarios están satisfechos con el liderazgo de directivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
39	La dirección se preocupa por fomentar un buen clima laboral entre los trabajadores.				
40	El equipo directivo de la Municipalidad Provincial de Huarmey propicia un buen clima laboral.				
41	El equipo directivo gestiona los recursos suficientes para conducir la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
42	El liderazgo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, toma en cuenta la participación de los trabajadores.				
43	La Municipalidad Provincial de Huarmey otorga estímulos a los trabajadores.				
44	Los estímulos son reconocidos al personal que				

	realmente lo merece.				
45	La Municipalidad Provincial de Huarmey, realiza programas deportivos, culturales y recreativos para los trabajadores.				
46	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con plan de capacitación laboral.				
47	Se realiza capacitaciones de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
48	Se realiza la socialización de las políticas internas de la institución.				
49	Se trasmite y comparte mensajes dirigidos a los trabajadores en forma oportuna.				
50	La Municipalidad Provincial de Huarmey establece los canales de comunicación que garanticen la fluidez de la información.				
51	Se cuenta con la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey para la toma de decisiones.				
52	La toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Huarmey, está liderado por el equipo directivo.				
53	Se resuelven con prontitud y justicia los conflictos y las quejas que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
IV. CONTROL					
54	Se ejecutan las actividades programadas en el Plan Anual de trabajo.				
55	Se realiza la evaluación de los programas en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
56	Se cuenta con normas para la selección, inducción, capacitación y evaluación de personal.				
57	Se monitorea las actividades ejecutadas por sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
58	Son evaluadas la Unidad de Logística, Economía, Recursos Humanos y Oficina de Desarrollo Institucional.				
59	Los directivos y coordinadores se interesan por la efectividad de los servicios que brindan.				
60	La supervisión al CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, conlleva a planear acciones de mejora.				
61	Se realiza acciones de supervisión a cada actividad realizada por la Municipalidad Provincial de Huarmey.				
62	Se realiza retroalimentación a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa.				

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa "GESTIÓN ADMINISTRATIVA CIAM"	
Autor original:	Escala valorativa planteada por Ayala (2019)	
Nombre instrumento original	Escala valorativa "Gestión Administrativa"	
Dimensiones:	Planificación, Organización, Dirección, Control	
N° de ítems	62	
Escala de valoración de ítems:	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huarmey	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	20 minutos (aproximadamente)	
Objetivo:	Analizar la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos, los cuales evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0.9483)	
Unidades de información:	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Planificación	1-17
	Organización	18-29
	Dirección	30-53
	Control	54-62
Niveles /Valores finales	Eficiente: 187 - 248 Medianamente eficiente: 125 - 186 Deficiente: 62 - 124	

Guía de entrevista “Factores que condicionan la gestión administrativa del CIAM”

(Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarney)

Estimado funcionario:

La presente entrevista, tiene por finalidad identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney y, al mismo tiempo, conocer sus sugerencias para mejorar la gestión administrativa del CIAM.

1) ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

2) ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

3) ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

4) ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Gestión Administrativa CIAM (GA-CIAM)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La dirección de la Municipalidad Provincial de Huarmey, transmite claramente la misión y la visión en sus diversas actividades.	x		x		x		
2	Directo	La misión, visión y objetivos estratégicos, son conocidos por los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
3	Directo	La visión, misión y objetivos estratégicos han sido consensuados con los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
4	Directo	El plan estratégico institucional es formulado con participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
5	Directo	El plan institucional responde a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
6	Directo	Se está dando cumplimiento a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
7	Directo	Los planes institucionales de la Municipalidad Provincial de Huarmey son socializados con los trabajadores.	x		x		x		
8	Directo	Las acciones de monitoreo y supervisión se realizan de acuerdo al plan de trabajo.	x		x		x		

9	Directo	Se realiza el seguimiento a las acciones de monitoreo y supervisión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
10	Directo	En las evaluaciones se toma en cuenta los indicadores de los programas estratégicos.	x		x		x		
11	Directo	Los instrumentos de gestión: PEI, POI, PIA, MOF, RIT, CAP, etc. se actualizan oportunamente.	x		x		x		
12	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey se tiene en cuenta el MOF y el ROF para el ejercicio de funciones de los trabajadores.	x		x		x		
13	Directo	El manejo de los fondos de caja chica se ejecuta de manera equitativa y transparente.	x		x		x		
14	Directo	El proceso de planeamiento se realiza de acuerdo a las necesidades de los adultos mayores.	x		x		x		
15	Directo	Las compras que realiza la Unidad de Logística cumplen con las especificaciones técnicas de las solicitudes de pedido por el CIAM.	x		x		x		
16	Directo	El mantenimiento de los equipos usados por el CIAM, se realiza de acuerdo a un plan de trabajo presupuestado.	x		x		x		
17	Directo	Los procesos de compra son transparentes y se ajustan a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		

DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	Directo	La división del trabajo se realiza de acuerdo a las funciones de cada trabajador.	x		x		x	
19	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, el trabajo se realiza en equipo.	x		x		x	
20	Directo	La actual gestión conoce y aplica los instrumentos de gestión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x	
21	Directo	El reglamento interno de los trabajadores se aplica a todos por igual.	x		x		x	
22	Directo	El comportamiento de los trabajadores ante los usuarios en la Municipalidad Provincial de Huarmey es ético.	x		x		x	
23	Directo	La asignación de funciones del personal se realiza de acuerdo a la asunción del cargo.	x		x		x	
24	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con la comisión de evaluación para la selección de personal.	x		x		x	
25	Directo	La comisión de evaluación desarrolla un debido proceso de selección de personal según requerimiento.	x		x		x	
26	Directo	Las actividades que realizan los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey están claramente definidas en el MOF.	x		x		x	
27	Directo	El cuadro de requerimiento de recursos humanos para el área del CIAM, responde a las necesidades de los adultos mayores.	x		x		x	

28	Directo	El Manual de Organización y Funciones (MOF) se elabora con participación del equipo de trabajo.	x		x		x		
29	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, los trabajadores trabajan bajo presión.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, confían en la gestión directiva.	x		x		x		
31	Directo	Sus opiniones e ideas para mejorar la gestión administrativa son escuchadas por la dirección.	x		x		x		
32	Directo	Se fomenta el respeto y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
33	Directo	Se siente identificado(a) con los valores que tiene la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
34	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey practican los valores institucionales.	x		x		x		
35	Directo	Se encuentra orgulloso(a) de ser parte del equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
36	Directo	El uso de los bienes satisface las necesidades del personal en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
37	Directo	El desplazamiento de trabajadores (rotación, destaque, comisión de servicio) de la Municipalidad Provincial de Huarmey es adecuado.	x		x		x		
38	Directo	Los usuarios están satisfechos con el liderazgo de directivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		

39	Directo	La dirección se preocupa por fomentar un buen clima laboral entre los trabajadores.	x		x		x		
40	Directo	El equipo directivo de la Municipalidad Provincial de Huarmey propicia un buen clima laboral.	x		x		x		
41	Directo	El equipo directivo gestiona los recursos suficientes para conducir la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
42	Directo	El liderazgo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, toma en cuenta la participación de los trabajadores.	x		x		x		
43	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey otorga estímulos a los trabajadores.	x		x		x		
44	Directo	Los estímulos son reconocidos al personal que realmente lo merece.	x		x		x		
45	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey, realiza programas deportivos, culturales y recreativos para los trabajadores.	x		x		x		
46	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con plan de capacitación laboral.	x		x		x		
47	Directo	Se realiza capacitaciones de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
48	Directo	Se realiza la socialización de las políticas internas de la institución.	x		x		x		
49	Directo	Se trasmite y comparte mensajes dirigidos a los trabajadores en forma oportuna.	x		x		x		
50	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey establece los canales de comunicación que garanticen la fluidez de la información.	x		x		x		

51	Directo	Se cuenta con la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey para la toma de decisiones.	x		x		x		
52	Directo	La toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Huarmey, está liderado por el equipo directivo.	x		x		x		
53	Directo	Se resuelven con prontitud y justicia los conflictos y las quejas que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
54	Directo	Se ejecutan las actividades programadas en el Plan Anual de trabajo.	x		x		x		
55	Directo	Se realiza la evaluación de los programas en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
56	Directo	Se cuenta con normas para la selección, inducción, capacitación y evaluación de personal.	x		x		x		
57	Directo	Se monitorea las actividades ejecutadas por sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x		
58	Directo	Son evaluadas la Unidad de Logística, Economía, Recursos Humanos y Oficina de Desarrollo Institucional.	x		x		x		
59	Directo	Los directivos y coordinadores se interesan por la efectividad de los servicios que brindan.	x		x		x		
60	Directo	La supervisión al CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, conlleva a planear acciones de mejora.	x		x		x		

61	Directo	Se realiza acciones de supervisión a cada actividad realizada por la Municipalidad Provincial de Huarmey.	x		x		x	
62	Directo	Se realiza retroalimentación a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa.	x		x		x	



DR. REYES SANTAMARIA, WILMER
DNI N° 17546172

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Gestión Administrativa CIAM (GAC)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La dirección de la Municipalidad Provincial de Huarmey, transmite claramente la misión y la visión en sus diversas actividades.	X		X		X		
2	Directo	La misión, visión y objetivos estratégicos, son conocidos por los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
3	Directo	La visión, misión y objetivos estratégicos han sido consensuados con los integrados con la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
4	Directo	El plan estratégico institucional es formulado con participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
5	Directo	El plan institucional responde a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
6	Directo	Se está dando cumplimiento a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
7	Directo	Los planes institucionales de la Municipalidad Provincial de Huarmey son socializados con los trabajadores.	X		X		X		
8	Directo	Las acciones de monitoreo y supervisión se realizan de acuerdo al plan de trabajo.	X		X		X		

9	Directo	Se realiza el seguimiento a las acciones de monitoreo y supervisión en la Municipalidad Provincial de Huarney.	X		X		X		
10	Directo	En las evaluaciones se toma en cuenta los indicadores de los programas estratégicos.	X		X		X		
11	Directo	Los instrumentos de gestión: PEI, POI, PIA, MOF, RIT, CAP, etc. se actualizan oportunamente.	X		X		X		
12	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarney se tiene en cuenta el MOF y el ROF para el ejercicio de funciones de los trabajadores.	X		X		X		
13	Directo	El manejo de los fondos de caja chica se ejecuta de manera equitativa y transparente.	X		X		X		
14	Directo	El proceso de planeamiento se realiza de acuerdo a las necesidades de los adultos mayores.	X		X		X		
15	Directo	Las compras que realiza la Unidad de Logística cumplen con las especificaciones técnicas de las solicitudes de pedido por el CIAM.	X		X		X		
16	Directo	El mantenimiento de los equipos usados por el CIAM, se realiza de acuerdo a un plan de trabajo presupuestado.	X		X		X		
17	Directo	Los procesos de compra son transparentes y se ajustan a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarney.	X		X		X		

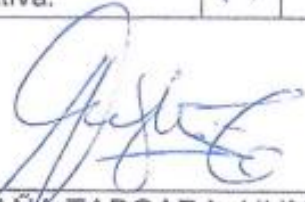
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	Directo	La división del trabajo se realiza de acuerdo a las funciones de cada trabajador.	X		X		X	
19	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, el trabajo se realiza en equipo.	X		X		X	
20	Directo	La actual gestión conoce y aplica los instrumentos de gestión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
21	Directo	El reglamento interno de los trabajadores se aplica a todos por igual.	X		X		X	
22	Directo	El comportamiento de los trabajadores ante los usuarios en la Municipalidad Provincial de Huarmey es ético.	X		X		X	
23	Directo	La asignación de funciones del personal se realiza de acuerdo a la asunción del cargo.	X		X		X	
24	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con la comisión de evaluación para la selección de personal.	X		X		X	
25	Directo	La comisión de evaluación desarrolla un debido proceso de selección de personal según requerimiento.	X		X		X	
26	Directo	Las actividades que realizan los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey están claramente definidas en el MOF.	X		X		X	
27	Directo	El cuadro de requerimiento de recursos humanos para el área del CIAM, responde a las necesidades de los adultos mayores.	X		X		X	

28	Directo	El Manual de Organización y Funciones (MOF) se elabora con participación del equipo de trabajo.	X		X		X		
29	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, los trabajadores trabajan bajo presión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, confían en la gestión directiva.	X		X		X		
31	Directo	Sus opiniones e ideas para mejorar la gestión administrativa son escuchadas por la dirección.	X		X		X		
32	Directo	Se fomenta el respeto y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
33	Directo	Se siente identificado(a) con los valores que tiene la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
34	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey practican los valores institucionales.	X		X		X		
35	Directo	Se encuentra orgulloso(a) de ser parte del equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
36	Directo	El uso de los bienes satisface las necesidades del personal en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
37	Directo	El desplazamiento de trabajadores (rotación, destaque, comisión de servicio) de la Municipalidad Provincial de Huarmey es adecuado.	X		X		X		
38	Directo	Los usuarios están satisfechos con el liderazgo de directivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		

39	Directo	La dirección se preocupa por fomentar un buen clima laboral entre los trabajadores.	X		X		X		
40	Directo	El equipo directivo de la Municipalidad Provincial de Huarmey propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
41	Directo	El equipo directivo gestiona los recursos suficientes para conducir la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
42	Directo	El liderazgo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, toma en cuenta la participación de los trabajadores.	X		X		X		
43	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey otorga estímulos a los trabajadores.	X		X		X		
44	Directo	Los estímulos son reconocidos al personal que realmente lo merece.	X		X		X		
45	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey, realiza programas deportivos, culturales y recreativos para los trabajadores.	X		X		X		
46	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con plan de capacitación laboral.	X		X		X		
47	Directo	Se realiza capacitaciones de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
48	Directo	Se realiza la socialización de las políticas internas de la institución.	X		X		X		
49	Directo	Se trasmite y comparte mensajes dirigidos a los trabajadores en forma oportuna.	X		X		X		
50	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey establece los canales de comunicación que garanticen la fluidez de la información.	X		X		X		

51	Directo	Se cuenta con la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey para la toma de decisiones.	X		X		X		
52	Directo	La toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Huarmey, está liderado por el equipo directivo.	X		X		X		
53	Directo	Se resuelven con prontitud y justicia los conflictos y las quejas que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL									
54	Directo	Se ejecutan las actividades programadas en el Plan Anual de trabajo.	X		X		X		
55	Directo	Se realiza la evaluación de los programas en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
56	Directo	Se cuenta con normas para la selección, inducción, capacitación y evaluación de personal.	X		X		X		
57	Directo	Se monitorea las actividades ejecutadas por sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
58	Directo	Son evaluadas la Unidad de Logística, Economía, Recursos Humanos y Oficina de Desarrollo Institucional.	X		X		X		
59	Directo	Los directivos y coordinadores se interesan por la efectividad de los servicios que brindan.	X		X		X		
60	Directo	La supervisión al CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, conlleva a planear acciones de mejora.	X		X		X		

61	Directo	Se realiza acciones de supervisión a cada actividad realizada por la Municipalidad Provincial de Huarney.	X		X		X		
62	Directo	Se realiza retroalimentación a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa.	X		X		X		



DR. SALDAÑA TABOADA, HUMBERTO JOSÉ
DNI N° 18073829

Humberto Saldaña Taboada
ABOGADO
C.A.L.L. 2321

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Gestión Administrativa CIAM (GA-CIAM)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La dirección de la Municipalidad Provincial de Huarmey, transmite claramente la misión y la visión en sus diversas actividades.	X		X		X		
2	Directo	La misión, visión y objetivos estratégicos, son conocidos por los integrantes de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
3	Directo	La visión, misión y objetivos estratégicos han sido consensuados con los integrados con la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
4	Directo	El plan estratégico institucional es formulado con participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
5	Directo	El plan institucional responde a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
6	Directo	Se está dando cumplimiento a los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
7	Directo	Los planes institucionales de la Municipalidad Provincial de Huarmey son socializados con los trabajadores.	X		X		X		
8	Directo	Las acciones de monitoreo y supervisión se realizan de acuerdo al plan de trabajo.	X		X		X		

9	Directo	Se realiza el seguimiento a las acciones de monitoreo y supervisión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
10	Directo	En las evaluaciones se toma en cuenta los indicadores de los programas estratégicos.	X		X		X		
11	Directo	Los instrumentos de gestión: PEI, POI, PIA, MOF, RIT, CAP, etc. se actualizan oportunamente.	X		X		X		
12	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey se tiene en cuenta el MOF y el ROF para el ejercicio de funciones de los trabajadores.	X		X		X		
13	Directo	El manejo de los fondos de caja chica se ejecuta de manera equitativa y transparente.	X		X		X		
14	Directo	El proceso de planeamiento se realiza de acuerdo a las necesidades de los adultos mayores.	X		X		X		
15	Directo	Las compras que realiza la Unidad de Logística cumplen con las especificaciones técnicas de las solicitudes de pedido por el CIAM.	X		X		X		
16	Directo	El mantenimiento de los equipos usados por el CIAM, se realiza de acuerdo a un plan de trabajo presupuestado.	X		X		X		
17	Directo	Los procesos de compra son transparentes y se ajustan a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	Directo	La división del trabajo se realiza de acuerdo a las funciones de cada trabajador.	X		X		X	
19	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, el trabajo se realiza en equipo.	X		X		X	
20	Directo	La actual gestión conoce y aplica los instrumentos de gestión en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
21	Directo	El reglamento interno de los trabajadores se aplica a todos por igual.	X		X		X	
22	Directo	El comportamiento de los trabajadores ante los usuarios en la Municipalidad Provincial de Huarmey es ético.	X		X		X	
23	Directo	La asignación de funciones del personal se realiza de acuerdo a la asunción del cargo.	X		X		X	
24	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con la comisión de evaluación para la selección de personal.	X		X		X	
25	Directo	La comisión de evaluación desarrolla un debido proceso de selección de personal según requerimiento.	X		X		X	
26	Directo	Las actividades que realizan los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey están claramente definidas en el MOF.	X		X		X	
27	Directo	El cuadro de requerimiento de recursos humanos para el área del CIAM, responde a las necesidades de los adultos mayores.	X		X		X	

28	Directo	El Manual de Organización y Funciones (MOF) se elabora con participación del equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Directo	En la Municipalidad Provincial de Huarmey, los trabajadores trabajan bajo presión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, confían en la gestión directiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Directo	Sus opiniones e ideas para mejorar la gestión administrativa son escuchadas por la dirección.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Directo	Se fomenta el respeto y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Directo	Se siente identificado(a) con los valores que tiene la Municipalidad Provincial de Huarmey.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Directo	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey practican los valores institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Directo	Se encuentra orgulloso(a) de ser parte del equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Directo	El uso de los bienes satisface las necesidades del personal en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
37	Directo	El desplazamiento de trabajadores (rotación, destaque, comisión de servicio) de la Municipalidad Provincial de Huarmey es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
38	Directo	Los usuarios están satisfechos con el liderazgo de directivos de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

39	Directo	La dirección se preocupa por fomentar un buen clima laboral entre los trabajadores.	X		X		X		
40	Directo	El equipo directivo de la Municipalidad Provincial de Huarmey propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
41	Directo	El equipo directivo gestiona los recursos suficientes para conducir la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
42	Directo	El liderazgo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, toma en cuenta la participación de los trabajadores.	X		X		X		
43	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey otorga estímulos a los trabajadores.	X		X		X		
44	Directo	Los estímulos son reconocidos al personal que realmente lo merece.	X		X		X		
45	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey, realiza programas deportivos, culturales y recreativos para los trabajadores.	X		X		X		
46	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con plan de capacitación laboral.	X		X		X		
47	Directo	Se realiza capacitaciones de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X		
48	Directo	Se realiza la socialización de las políticas internas de la institución.	X		X		X		
49	Directo	Se trasmite y comparte mensajes dirigidos a los trabajadores en forma oportuna.	X		X		X		
50	Directo	La Municipalidad Provincial de Huarmey establece los canales de comunicación que garanticen la fluidez de la información.	X		X		X		

51	Directo	Se cuenta con la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey para la toma de decisiones.	X		X		X	
52	Directo	La toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Huarmey, está liderado por el equipo directivo.	X		X		X	
53	Directo	Se resuelven con prontitud y justicia los conflictos y las quejas que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONTROL			X					
54	Directo	Se ejecutan las actividades programadas en el Plan Anual de trabajo.	X		X		X	
55	Directo	Se realiza la evaluación de los programas en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
56	Directo	Se cuenta con normas para la selección, inducción, capacitación y evaluación de personal.	X		X		X	
57	Directo	Se monitorea las actividades ejecutadas por sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
58	Directo	Son evaluadas la Unidad de Logística, Economía, Recursos Humanos y Oficina de Desarrollo Institucional.	X		X		X	
59	Directo	Los directivos y coordinadores se interesan por la efectividad de los servicios que brindan.	X		X		X	
60	Directo	La supervisión al CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, conlleva a planear acciones de mejora.	X		X		X	

61	Directo	Se realiza acciones de supervisión a cada actividad realizada por la Municipalidad Provincial de Huarmey.	X		X		X	
62	Directo	Se realiza retroalimentación a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa.	X		X		X	



MG.

Marco A. ~~San~~ Morales
ABOGADO
 CAL N°: 25805

92913750 .

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa de Gestión Administrativa CIAM (GA-CIAM)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Reyes Santamaría, Wilmer

DNI: 17546172

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	22/03/2021	Universidad César Vallejo
02	Maestría en Gestión Pública	01/08/2016	Universidad César Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Provias Descentralizado – Ministerio de Transportes y Comunicaciones	10 meses	Especialista I en Contrataciones del Estado
02	Poder Judicial – Gerencia General	3 meses	Profesional para elaboración de expedientes de contratación
03	Municipalidad De San Isidro	6 meses	Especialista en gestión de procedimientos de selección.

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

Lambayeque, 18 de octubre de 2022.

DR. REYES SANTAMARÍA, WILMER
DNI N° 17546172

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa de Gestión Administrativa CIAM (GA-CIAM)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Saldaña Taboada, Humberto José

DNI: 18073829

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	2016	Universidad Nacional de Trujillo
02	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA	2014	Universidad Cesar Vallejo
03	MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	2000	Universidad Nacional de Trujillo
04	ABOGADO	1999	Universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque
05	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	2006	Universidad Nacional de Trujillo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Chilia – Patáz – La Libertad	5	Asesor Legal
02	Gobierno Regional de La Libertad	3	Asesor de la Alta Dirección (Gerencia General)
03	Municipalidad Provincial de Huaylas – Caráz - Ancash	3	Procurador Público/Asesor Legal
04	Universidad Nacional de Trujillo – Facultad de Derecho	5	Docente ordinario – Auxiliar TC
05	Universidad Nacional de Trujillo – Escuela de Posgrado	20	Docente contratado
06	Universidad César Vallejo – Chimbote – Escuelas de Derecho y Administración	5	Docente contratado TP

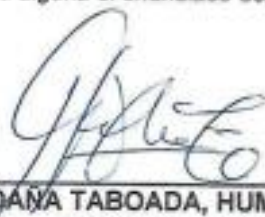
06	Universidad César Vallejo – Chimbote – Escuela de Posgrado	3	Docente contratado TP
----	--	---	-----------------------

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

Chimbote, 18 de octubre de 2022.



DR. SALDAÑA TABOADA, HUMBERTO JOSE
DNI N° 18073829

Humberto Saldaña Taboada
A B O G A D O
C.A.L.L. 2321

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa de Gestión Administrativa CIAM (GA-CIAM)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Mg. Marco Lojara Morales*

DNI: *32913750*

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	<i>Maestría Gestión Pública</i>	<i>14/10/2019</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>
02	<i>Abogado</i>	<i>12/02/1997</i>	<i>Universidad de Lima</i>

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	<i>Municipalidad Provincial del Sur</i>	<i>02</i>	<i>Comité Desempeñado de Economía / Social y Cultura</i>
02	<i>COTOPRO</i>	<i>01</i>	<i>Comité Local</i>
03	<i>Municipalidad Ate-Lima</i>	<i>02</i>	<i>Auditor OGI</i>

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

Chimbote, *16* de octubre de 2022.


MG.
Marco M. Lojara Morales
ABOGADO
CAL N°: 25805
32913750

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE FACTORES QUE CONDICIONAN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CIAM

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información sobre los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor. Por lo que se solicita, tenga a bien evaluar el instrumento, y, de ser el caso, hacer las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la categoría y la subcategoría; la subcategoría y el código; el código y el ítem; el ítem y los criterios de evaluación con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem),

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem).

Estaré muy agradecida de usted.

Matriz de validación de la guía de entrevista “Factores que condicionan la Gestión Administrativa del CIAM”

Título: Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.

Autora: Zelada Manrique, Karenina Del Pilar

CATEGORÍA: Gestión Administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor											
ÍTEMS	Criterios de validación de contenido										OBSERVACIONES
	Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
SUBCATEGORÍA 1: Planificación											
1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X		

SUBCATEGORÍA 2: Organización										
2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Dirección										
3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 4: Control										
4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	

DR. REYES SANTAMARÍA, WILMER
DNI N° 17546172

Matriz de validación de la guía de entrevista "Factores que condicionan la Gestión Administrativa del CIAM"

Título: Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.

Autora: Zelada Manrique, Karenina Del Pilar

CATEGORÍA: Gestión Administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor											
ÍTEMS	Criterios de validación de contenido										OBSERVACIONES
	Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
SUBCATEGORÍA 1: Planificación											
1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X		

SUBCATEGORÍA 2: Organización										
2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Dirección										
3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 4: Control										
4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	



DR. SALDAÑA TABOADA, HUMBERTO JOSÉ
DNI N° 18073829

Humberto Saldaña Taboada
ABOGADO
C.A.L.L. 2321

Matriz de validación de la guía de entrevista “Factores que condicionan la Gestión Administrativa del CIAM”

Título: Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.

Autora: Zelada Manrique, Karenina Del Pilar


CATEGORÍA: Gestión Administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor											
ÍTEMS	Criterios de validación de contenido										OBSERVACIONES
	Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SUBCATEGORÍA 1: Planificación											
1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X		

SUBCATEGORÍA 2: Organización										
2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Dirección										
3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	
SUBCATEGORÍA 4: Control										
4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	X		X		X		X		X	


MG.


Marco A. La Jara Morales
ABOGADO
 CAL N° 25805
 DNI N°
 82913750


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor		
Objetivo del instrumento	Identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.		
Aplicado a la muestra participante	5 representantes encargados de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	Wilmer Reyes Santamaría	DNI N°	17548172
Título Profesional	Economista	Celular	975 268 539
Dirección Domiciliaria	Pasaje Juan Carlos Prada Santisteban Mz.1 Lt.2 A.H. Luis Alberto Quispe Acosta - Distrito de Illimo, provincia y departamento de Lambayeque		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Lambayeque, 18 de octubre de 2022.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor		
Objetivo del instrumento	Identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.		
Aplicado a la muestra participante	5 representantes encargados de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	HUMBERTO JOSÉ SALDAÑA TABOADA	DNI N°	18073829
Título Profesional	ABOGADO/LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	Celular	948034922
Dirección Domiciliaria	Mz. K, lote 19 Urb. La Merced III Etapa - Trujillo		
Grado Académico	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chimbote, 18 de octubre del 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor		
Objetivo del instrumento	Identificar los factores que condicionan la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.		
Aplicado a la muestra participante	5 representantes encargados de la gestión administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Marco Lajara Morales</i>	DNI N°	<i>32913750</i>
Título Profesional	<i>Abogado</i>	Celular	
Dirección Domiciliaria	<i>Jr. Francisco Beltrami 314, dep. 101 Umbato</i>		
Grado Académico	<i>Maestro en Gestión Pública</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>19/10/22</i>

Marco A. La Jara Morales
ABOGADO
 CAL N°: 25805

Anexo 4: Autorizaciones donde se aplicará la investigación.



Municipalidad Provincial De Huarney	Alcaldía	Gerencia Municipal	Gerencia de Recursos Humanos
-------------------------------------	----------	--------------------	------------------------------

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huarney, Ciudad de la Cordialidad

Huarney, 28 de setiembre de 2022

CARTA N° 037- 2022-MPH-GM-GRH

SEÑOR:

DRA. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UCV CHIMBOTE

Presente.-

REF. : EXP. ADM. N° 202214973

De mi Consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo; en nombre de la Municipalidad Provincial de Huarney; asimismo en relación al documento de referencia, comunico a Usted la **ACEPTACION** de **KARENINA DEL PILAR ZELADA MANRIQUE**, a fin de otorgarle las facilidades para la realización de su trabajo de investigación: **ANALISIS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCION AL ADULTO MAYOR**.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMNEY

MG. JAIRYA TONID SANCHEZ SANCHEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en sus resultados de las investigaciones

Anexo 06. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20142747155
Municipalidad Provincial de Huarney	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Nelson Cesar Dionicio Norabuena	DNI: 32134863

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	
Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Karenina Del Pilar Zelada Manrique	DNI: 70149477

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 a la autora del estudio.

Huarney, 02 de diciembre de 2022.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARNEY

CPC. NELSON C. DIONICIO NORABUENA
Nelson Cesar Dionicio Norabuena

(*) 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

Anexo 6: Matriz de puntuaciones y niveles de la gestión administrativa del CIAM

N°	Variables de Caracterización				Gestión administrativa CIAM									
					Dim. 1		Dim. 2		Dim. 3		Dim. 4		TOTAL	
	Género	Edad	Cargo ocupacional	Condición laboral	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	M	31 - 50	S	C	57	E	42	E	78	E	28	E	205	E
2	M	51 - más	J	C	41	ME	35	ME	53	ME	17	D	146	ME
3	M	31 - 50	S	C	45	ME	36	ME	71	ME	24	ME	176	ME
4	M	51 - más	G	C	41	ME	30	ME	60	ME	20	ME	151	ME
5	M	51 - más	G	C	63	E	43	E	84	E	35	E	225	E
6	M	31 - 50	S	C	42	ME	28	ME	52	ME	21	ME	143	ME
7	F	31 - 50	J	C	65	E	45	E	95	E	36	E	241	E
8	F	31 - 50	S	C	51	ME	35	ME	74	E	29	E	189	E
9	M	31 - 50	G	C	41	ME	29	ME	55	ME	22	ME	147	ME
10	M	31 - 50	G	C	48	ME	37	E	49	ME	17	D	151	ME
11	M	31 - 50	S	C	59	E	43	E	84	E	32	E	218	E
12	F	31 - 50	G	C	49	ME	30	ME	55	ME	21	ME	155	ME
13	M	31 - 50	J	C	63	E	44	E	93	E	35	E	235	E
14	M	51 - más	J	N	40	ME	23	D	44	D	19	ME	126	ME
15	M	51 - más	S	C	44	ME	25	ME	45	D	21	ME	135	ME
16	M	51 - más	S	C	55	E	36	ME	75	E	29	E	195	E
17	M	31 - 50	G	C	61	E	44	E	95	E	35	E	235	E
18	M	31 - 50	S	C	48	ME	26	ME	63	ME	24	ME	161	ME
19	F	31 - 50	S	C	56	E	45	E	66	ME	19	ME	186	ME
20	M	31 - 50	G	C	55	E	47	E	77	E	31	E	210	E

21	M	31 - 50	G	C	67	E	46	E	91	E	35	E	239	E
22	M	31 - 50	G	C	58	E	44	E	74	E	28	E	204	E
23	M	31 - 50	G	C	48	ME	36	ME	69	ME	24	ME	177	ME
24	M	31 - 50	S	C	51	ME	36	ME	72	ME	27	ME	186	ME
25	M	31 - 50	G	C	65	E	38	E	75	E	28	E	206	E
26	M	31 - 50	S	C	57	E	41	E	92	ME	34	E	224	E
27	F	31 - 50	S	C	38	ME	24	D	49	ME	18	D	129	E
28	F	31 - 50	S	C	34	D	24	D	48	D	18	D	124	D
29	M	51 - más	S	C	42	ME	28	ME	52	ME	21	ME	143	ME
30	F	31 - 50	J	C	30	D	24	D	42	D	19	ME	115	D
31	M	51 - más	J	N	48	ME	37	E	49	ME	17	D	151	ME
32	F	31 - 50	S	C	44	ME	25	ME	45	D	21	ME	135	ME
33	F	31 - 50	S	C	51	ME	36	ME	72	ME	27	ME	186	ME
34	M	51 - más	G	C	30	D	24	D	42	D	19	ME	115	D
35	F	31 - 50	J	C	41	ME	35	ME	53	ME	17	D	146	ME
36	M	31 - 50	J	C	57	E	42	E	78	E	28	E	205	E
37	M	51 - más	G	C	41	ME	30	ME	60	ME	20	ME	151	ME

Fuente: Resultados de la aplicación de la escala valorativa "Gestión administrativa del CIAM"

Leyenda:

Para el análisis de la variable de estudio, se consideró los siguientes niveles y rangos de puntuaciones.

Dimensiones	Niveles		
	Deficiente	Medianamente eficiente	Eficiente
Dim1. Planificación	17-34	35-51	52-68
Dim2. Organización	12-24	25-36	37-48
Dim3. Dirección	24-48	49-72	73-96
Dim4. Control	9-18	19-27	28-36
Variable: Gestión Administrativa	62– 124	125-186	187-248

Fuente: Adaptado de Ayala (2019)

Variables de caracterización:

Género	Edad	Cargo ocupacional	Condición laboral
F: Femenino	18 - 30	G: Gerente	C: Contratado
M: Masculino	31 – 50	S: Subgerente	N: Nombrado
	51 a más	J: Jefe	

Anexo 7: Protocolo de transcripción de la guía de entrevista a los representantes del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney.

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: E1

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51	<p>1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>Vl. Durante los cuatro años de periodo, de cada gobierno, ¿no? del alcalde, este siempre el antiguo jefe, digámoslo así, hay que ponerlo, dejan planificado, dejan planificado de acuerdo al desempeño, a la realidad problemática, ¿no?; entonces, yo como jefa, nosotros como jefes, que entramos ya puede ser que se cambia cada seis meses, dependiendo, dependiendo de la evolución que dan, del producto que menciona la jefa, entonces, de acuerdo a ello, por ejemplo si se ha cambiado, nosotros nos tenemos que adecuar a esa realidad, entonces, como todos sabemos, cada persona tiene diferente punto de vista, entonces, la dificultad es la planificación; ellos planifican algo y no va de acuerdo a la realidad, por ejemplo aquí en el CIAM, yo he entrado recién este año, entonces la planificación no va de acuerdo a su realidad; desde ahí ha habido un punto menos hacia el desempeño, ¿no? que se ha podido encontrar en el CIAM. Después de ello, la parte económica, o sea nos dan un cierto porcentaje digamos, entonces este, más se va en la parte administrativa que es del personal, que a diferencia de la necesidad que se da al adulto mayor, desde allí ya estamos partiendo mal. Entonces, tú al hacer, al hacer este un cambio, esto demora un mes o dos meses, de acuerdo a la resolución que se da, entonces desde ahí, ya va una planificación totalmente mal. Cada jefe que siempre entra en cada año, siempre tenemos esta dificultad, por ende, demoramos, entramos en enero; enero, febrero en marzo o en abril, estamos recién ejecutando o realizando este programa porque se hacen cambios; entonces, esa es una dificultad en una municipalidad de las dificultades que se puede encontrar ya hay una planificación antes o al inicio pues ¿no?.</p> <p>Digamos, por ejemplo, en la municipalidad siempre hay esas dificultades, entonces, se contrata; de acuerdo a la necesidad, de acuerdo a la población, se contrata a un personal, entonces nosotros nos tenemos que adecuar, por ejemplo, mi persona se ha tenido que adecuar a las propuestas que se ha hecho el año pasado, porque cada fin de año, cada agosto o cada diciembre este ellos ya plantean un proyecto que es para el año siguiente.</p> <p>Por ejemplo, mi persona, para el 2023 yo ya he planificado un proyecto, ya he planificado un presupuesto; entonces, nosotros nos tenemos que adecuar a ese presupuesto económico, pero o sea, sí podemos cambiar nuestros objetivos, por ejemplo, en los talleres se puede cambiar, en vez de taller de alfabetización, se puede cambiar otro tipo de taller, eso sí lo podemos cambiar, pero en la parte presupuestaria ya no, porque digamos este año nos ha tocado 28000 soles, entonces, de esos 28000, tú tienes que trabajar desde el mes de abril hasta diciembre, entonces, tú te tienes que reducir, reducir; y ahora, hablamos de una población de 3449 adultos mayores, entonces de esa población tenemos que ver todas sus necesidades, sea terapia física, diferentes programas que en sí ayuden al proceso del adulto mayor, entonces esa es una de las dificultades porque ya desde el año pasado y este año, cada jefe o cada gerente hace una planificación presupuestaria, la primera dificultad que tú puedes tener cuando se ingresa.</p> <p>Este año el CIAM, no solo está trabajando con la Ley 30490, sino que también por primera vez en Huarney, está trabajando con el SIRCIA que</p>	<p>Planificación rígida impuesta</p> <p>Percepciones diferentes de la planificación</p> <p>Planificación descontextualizada</p> <p>Desempeño deficiente</p> <p>Poco presupuesto</p> <p>Distribución desigual del presupuesto</p> <p>Demora en la gestión documentaria</p> <p>Adecuación a la planificación presupuestaria anterior</p> <p>Presupuesto inferior al total de la población del CIAM</p> <p>Necesidad de profesionales preparados para el CIAM</p>

52	es un Sistema de Registro de Atención al Adulto Mayor, entonces, es	
53	idóneo y es obligatorio de que tenemos que trabajar con personas	
54	especializadas. Entonces, eso sí, es el punto de vista de que si tú vas a	
55	escoger a una psicóloga, tiene que ser preparada en ello, que esté titulada,	
56	o sea, todos los profesionales tienen que estar así.	Planificación contextualizada
57	¿Qué sugerencias/recomendaciones plantearía para su mejora?	
58	V1: Yo creo que a veces, las mismas municipalidades las gestiones, no se	
59	deben basar, quizás es muy importante, sí, el historial del año pasado que	
60	te ayuda los informes y todo eso pero dejar de que la misma persona de	
61	acuerdo a su realidad plantee, vea, yo creo que sobre todo es conocer ¿no?	Profesionales capacitados y con el perfil para el cargo
62	y y proponer a profesionales en sí en los cargos que debería, por ejemplo,	
63	en los cargos que han estado antes, anteriormente, han sido personas que	
64	no han estado calificado para que trabajen en un centro de atención al	
65	adulto mayor, por ende no conocían una realidad, no conocían esta	Trabajo integrado
66	población en sí y que bueno este año, como se ha podido ver, eh , se ha	
67	hecho algo, se ha crecido más este centro; entonces, yo creo que primero	
68	este escoger al profesional idóneo, preparado; segundo, los objetivos,	
69	trabajar de la mano con la gerencia de Desarrollo Social, con el gerente y	
70	sobre todo también con la subgerencia, ¿no?, porque ellos en sí ven toda	
71	la realidad problemática y tú puedes rescatar, puedes ver esta dificultad y	
72	sobre todo ¿no? los antecedentes, las estadísticas que sí o sí se está dejando	
73	en este año, se deja ¿no? Para que tú puedas planificar y sobre todo la parte	
74	económica, o sea yo creo de que, si se brinda un centro, porque es de	
75	manera obligatoria toda municipalidad tiene que hacer en cuanto al centro	
76	integral del adulto mayor, yo eh tienen que ser estas personas idóneas a ello,	
77	materiales que estén o sea, sobre todo el presupuesto que sea algo lógico y	
78	que no sea algo tan poco, porque al ser poco tú no vas a brindar una calidad	
79	y tú estás hablando con adultos mayores que necesitan alimentos, que	
80	necesitan pañales, que necesitan sillas de ruedas, que necesitan una ayuda	
81	social en sí, entonces, no hay, no te alcanza, esa es lo que más, lo que más	
82	en sí, a veces, a uno le puede sentir frustrado porque no hay una ayuda,	
83	¿me entiendes?, entonces la parte económica, lo lo lo dan para otros	
84	lugares para otros centros que quizá también necesitan, pero yo creo que	
85	el adulto mayor es lo que más se tiene que trabajar ¿no? en cuanto acá en	
86	lo que es la ciudad de Huarney.	
87	2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la	
88	organización administrativa del CIAM de la Municipalidad	
89	Provincial de Huarney?	Demora en la planificación
90	V1: Por ejemplo, en la organización es la demora en cuanto a la	
91	planificación, por ejemplo, tú al planificar, tienes que planificarlo dos	
92	meses antes porque si tú lo planificas eh un mes antes igual demora y la	Deficiente gestión administrativa
93	parte económica, por ejemplo, todo lo tienes que pedir por SIGAA, ya y	
94	en SIGAA o sea es un proceso, o sea tú cualquier organización que tú	
95	hagas, ya sea canasta, ya sea víveres, porque sino va a demorar la parte	
96	administrativa pasa por logística, por contabilidad, si va por visto bueno o	
97	visto malo, entonces, todo eso te retrasa, te retrasa, te retrasa, entonces,	
98	totalmente, a veces, las actividades salen mal. Por ejemplo, la burocracia	
99	es muy lenta y aquí en Huarney se trabaja a lo antiguo, aún siguen	Burocracia lenta
100	haciendo documentos, no es nada digital, o sea tú tienes que ir, esperar	
101	media hora, una hora para que te pongan una firma, o sea la burocracia es	
102	lenta, totalmente aquí es mala, de verdad discúlpame, pero es malo, es	
103	malo; tienes que hacerlo dos meses antes, dos meses antes o un mes antes	
104	tienes que avanzar cualquier documento. A veces también, por ejemplo, a	
105	mi personal, no les pagan, a veces, por ejemplo este año que ha pasado,	
106	tres meses no les han pagado; o sea, la burocracia es muy lenta, es	
107	demasiado papeleo, a diferencia, porque yo he trabajado en Conchucos, he	
108	trabajo en Casma en las municipalidades, ya no se trabaja a la antigua, en	
109	cambio acá en Huarney aún siguen trabajando a la antigua, aún siguen los	
110	documentos o sea no es digital, o sea, en otras municipalidades son digital	
111		Retraso en los pagos al personal
		Limitación de accesibilidad al adulto mayor

112	y eso es lo más fácil, como en las universidades que ahora es todo de	
113	manera digital.	
114	Una de las deficiencias, de manera de equipo, es que a veces no podemos	
115	llegar hasta donde ellos viven, porque no hay un apoyo, por ejemplo,	
116	nosotros caminamos así sea una o dos horas, caminamos, por los	
117	asentamientos humanos, entonces lo que brindamos es terapia física,	Incumplimiento de
118	entonces, nosotros hacemos visitas domiciliarias, que son de jueves a	metas
119	viernes y caminamos, porque no nos, como te vuelvo a mencionar el	
120	presupuesto se va, bueno lo que yo he podido hacer es irse a la parte de	
121	que sí se necesita un terapeuta físico, pero ya no nos alcanza para los	Carencia de
122	pasajes; entonces, siempre va la psicóloga, la enfermera, la terapeuta y mi	implementos de
123	persona, para ver también porque como jefa tengo que ver si pasan por un	enfermería
124	maltrato, si están bien, también cómo los atiende el personal; entonces,	
125	estamos de la mano allí, no vamos. Esa es una deficiencia porque es una	
126	meta que no llegamos a cumplir, no la llegamos a cumplir.	
127	Otro puede ser también el brindar, por ejemplo, en la parte de enfermería,	Carencia de
128	no tenemos todos los implementos, tenemos algodón, curitas, no tenemos	personal de
129	medicamentos, entonces, eso también es una dificultad para nosotros,	fisioterapia
130	porque si un abuelito se corta, un abuelito necesita algo, pero sí este sí le	
131	damos, eh la enfermera, le pone las ampollas gratuitas, le limpia las heridas	
132	de manera gratuita.	Espacio
133	Otra deficiencia que podemos mostrar también es este en cuanto a la	inapropiado para
134	terapia física, que solamente hay una y que atiende a trescientos y tantos	desempeñar
135	adultos mayores por mes y por mes incrementa y solamente es una;	funciones
136	entonces, ella trabaja en el mismo momento, en el mismo momento trabaja	
137	con dos adultos mayores, está acá, está para allá y solamente hay un	
138	personal.	Continuos
139	Y otro, sobre todo, que afecta demasiado es el espacio donde estamos,	reclamos a la
140	nosotros nos encontramos en el espacio de la DEMUNA, que es un lugar	municipalidad
141	muy cerrado, es un lugar donde no deberían, o sea, porque un centro	Cambio de
142	integral del adulto mayor es un lugar amplio, grande; en cambio, este es	estrategias y
143	un lugar pequeño que en sí no nos ayuda, es muy cerrado. Esas son las	talleres
144	dificultades o deficiencias que podemos tener como centro y que yo lo	Suscripción de
145	admito. Siempre estamos en constante reclamo para que el otro año, ojalá	convenios
146	el otro alcalde pueda dar otro ambiente y prioridades a mi centro.	interinstitucionales
147	¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?	Salud física y
149	V1: Para el próximo año, yo he planteado cambiar las estrategias, los	psíquica en los
150	talleres y que haya, bueno que exista convenios que ayuden en la parte	adultos mayores
151	económica al adulto mayor, porque vemos la realidad, casi la mayoría son	
152	abandonados, casi la mayoría no trabaja, entonces eh, lo que yo he	Apertura de taller
153	propuesto en este proyecto, que estoy dejando para el otro año, es de que	como fuente de
154	existan convie, convenios como ya sea hospital o diferentes obras, el cual	ingreso para el
155	el adulto mayor pase por una evaluación psicológica, ya sea evaluación	adulto mayor
156	psicológica y física para que pueda estar apto a trabajar, entonces, de esa	
157	manera van a tener algo, porque en sí, hay muchos adultos mayores que no	
158	trabajan, entonces eh lo que yo he podido lograr, este de acuerdo a mi plan	
159	es abrir el taller de repostería el cual ya tenemos alimentos y ellos todos	
160	los días se preparan ¿no?, se comen y eso no va a durar, esto dura hasta	
161	diciembre y el proyecto empieza, el otro año, empieza a partir de marzo,	
162	¿qué va a pasar estos tres meses con estos adultos mayores?, entonces, a	
163	veces, la realidad es diferente como te menciono, planifican o hacen o no	
164	ven las realidades como se tiene que ser.	
165	3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección	
166	administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de	
167	Huarmey?	Carencia de
168	V1: En cuanto a los procesos que nosotros queremos cumplir, en sí este eh	reconocimientos y
169	tanto el alcalde como el coordinador de los proyectos porque hay un	estímulos
170	proyecto muy aparte que trabaja también en el CIAM y la gerente, están	
171	muy, bueno no me han puesto trabas, porque han sido idea muy nuevas,	
172	ideas que sí han ayudado durante este tiempo; quizá sí ha demorado al	

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: E2

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones-annotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 50 51 52 53 54 55 56	<p>1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>V2: En primer lugar, el CIAM no tiene oficina propia, nosotros estamos compartiendo con el OMAPED, porque hemos pasado esas dificultades, en meses anteriores, nos han, prácticamente, han querido botarnos de ahí, de esas oficinas, porque no es de nosotros del CIAM, así me indicó la jefa y ni los materiales porque en sí las mesas y las sillas que nosotros usamos para las clases, tanto como mi taller como el taller de manualidades, hemos sufrido en eso porque al principio no teníamos esas condiciones, y hasta ahora pues ¿no?, ahora mi jefa me dice que va a gestionar ¿no? para que el otro año ya esté pues mejor, pues ya tengan los materiales y podamos tener un ambiente cómodo más que todo por los adultos mayores entonces, este, en esa parte sí tenemos inconveniente porque como usted sabe ¿no?, que compartimos con la DEMUNA también esas oficinas de Santo Domingo eh y sería más cómodo ahí pues ¿no?. Y en cuanto a los materiales también, hemos tenido dificultades, en los meses de abril y mayo porque recién en junio han llegado los materiales, si no me equivoco, tanto para el taller de manualidades como para mi taller, lo que son los cuadernos, los colores, las témperas ¿no?, y entonces esa parte recién a última hora ¿no? hemos visto la manera de cómo llevar las clases ¿no?, más que todo para no desatender a los adultos mayores, que ellos necesitan más nuestra atención.</p> <p>Y otro factor sería, en cuanto al objetivo como que no mucho conocemos en sí, no nos han explicado mucho, no hemos tenido mucho esa orientación pero sí algo mencionaron en una de las reuniones que los objetivos del CIAM es tener más adultos mayores, que se integren más al CIAM, inclusive en el mes de junio hemos ido a visitar a las casas, a empadronar junto con mi jefa y más que todo, algunos no se animan al taller de alfabetización, ellos más quieren ver su salud, están en esa edad vulnerable, quieren ver su salud, no hacen caso a esos talleres.</p> <p>En el aspecto presupuestal, ha habido una incomodidad también, porque cuando nosotros queríamos hacer para el día del adulto mayor que fue en agosto el 26 si no me equivoco que es el día mundial del adulto mayor, quisimos hacer un compartir ¿no? con todos los adultos, queríamos ir de paseo, pero no había, no nos han querido dar presupuesto por eso tuvimos que ir así, por un lugar cercano nada más por unas horas, a una quebrada de aquí de Huarney, porque algunas abuelitas estaban animadas de ir a Chimbote o a Casma, también querían comer como es su día, un plato de cuy ¿no?, etcétera, pero no había ese presupuesto, teníamos que acomodarnos.</p> <p>¿Qué sugerencias/recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V2: Buscar un espacio para que los abuelitos estén más cómodos y puedan hacer bien sus trabajos ¡no! y que los materiales lleguen a tiempo más que todo.</p> <p>2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>V2: Cada uno está haciendo su trabajo en su área, este estamos poniéndole empeño ¡no!, cada uno para que sea visible el CIAM. En cuanto, al personal, veo que la señorita de terapia física no se abasta, llegan bastante abuelitos para atenderse.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V2: Yo digo que deberían de implementar un personal más en terapia física y también sería bueno que implementen también otros talleres en el CIAM, no solamente alfabetización y manualidades, estaría bueno también que implementen el taller de repostería que bonito sería que los adultos mayores aprendan a hacer sus postres y también les pueda servir a solventar sus gastos, para que se sientan útiles más que todo.</p>	<p>Inexistencia de local propio Carencia de recursos mobiliarios</p> <p>Demora de material de trabajo</p> <p>Poca socialización de los objetivos institucionales</p> <p>Insuficiente presupuesto institucional</p> <p>Falta de ambientes adecuados</p> <p>Incremento de personal</p> <p>Reconocimiento al personal</p>

<p>57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90</p>	<p>3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? V2: En cuanto a la municipalidad porque siempre veo que allá siempre se demoran los documentos, no sé se traba, creo, se queda ahí; esa parte, sí, es un poco dificultoso en cuanto a los pagos, siempre han demorado en pagar. Acá en la misma municipalidad no se procesa rápido esos documentos, esa parte sí está demorando, nos están demorado en pagar; esa parte sí, un poco nos incomoda, porque nosotros también tenemos necesidades, tenemos nuestras familias, ¿no? y, por supuesto, tenemos que cubrir nuestras necesidades básicas, pues ¿no?. En cuanto a los estímulos, en varias ocasiones, nos han felicitado verbalmente. ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora? V2: El reconocimiento no debe de ser solamente verbal, sino un presente, un premio, tal vez una canasta de víveres, algo así pues ¡no! para que no estimule y nos sintamos más contentos con nuestro trabajo.</p> <p>4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? V2: En cuanto a la supervisión, este, sí, este, la jefa, sí observa ¿no?, se da un tiempo para observarme cómo estoy haciendo mi clase, eh qué material le estoy dando ¿no?, qué fichas y ella también le pregunta a los adultos mayores, este ¡no! qué tal, cómo va, qué tal la clase; yo creo que le faltaría que supervise ella más que todo la puntualidad ¡no!; yo, este mi persona sí llego puntual a mi trabajo, eh pero veo que otras señoritas no llegan tan puntual y ella justo no está en oficina, porque ella para más que todo para también en gerencia como acá en la oficina no hay internet, entonces, ella tiene que irse allá a gerencia para que pueda hacer sus documentos, sus trabajos, entonces, ella a veces no para, entonces este creo un poco que falta que supervise la puntualidad que no estén en los celulares pues ¡no! estén mayor atención a los adultos mayores pues ¡no!.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora? V2: Yo sugeriría que para que no haya esos inconvenientes que tenga todos sus utensilios a la mano ¡no!, por ejemplo, el internet, que le pongan en su área de Santo Domingo para que ella no pueda ya moverse de allí y esté más pendiente con nosotros, especialmente con los adultos mayores.</p>	<p>Supervisión a la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo</p> <p>Carencia de compromiso laboral</p> <p>Escasez de recursos</p>
--	---	--

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: E3

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56	<p>1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>V3: Claro, teniendo en cuenta la pregunta que me acaba de realizar, yo creo que el gran limitante dentro de todo este proyecto que se viene dando por la municipalidad, en primer lugar, es el presupuesto que nos brindan ¿no?, primero la limitante es con los adultos mayores porque inicialmente con el tema de materiales, todavía escasea incluso hasta el día de hoy, todavía la entrega de algunos materiales para que ellos realicen sus manualidades, el lugar donde están también; otra limitante ya como área en sí, es la oficina donde cada cada este especialista se desenvuelve ¿no?; no hay un espacio netamente solo para psicología, solo para enfermería o solo para fisioterapia, entonces, estamos prácticamente juntas y no hay esa tanta privacidad ¿no? que se requiere, dentro de mi área de psicología, por supuesto. Otra de las limitantes también eh dentro de lo que es este ya la gestión administrativa con la municipalidad, es el pago que tienen para con nosotros ¿no?, no, no están al día y eso también dificulta mucho a nosotros ya como personal, individual ¿no?, algunos, bueno, en lo personal eh con lo que son los pasajes para venirme de Huarney Huarney hasta Santo Domingo que queda un poquito lejos ¿no? y al no presentarse el pago a tiempo, pues dificulta mucho el poder trasladarme de un lugar a otro y el pago se demora actualmente haber desde dos meses, tres meses, incluso un poco más.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>Para que se lleve a cabo o que mejore al siguiente año, una de mis recomendaciones es mejorar el presupuesto y también mejorar el horario de pago de cada uno de los especialistas ¿no?.</p> <p>2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>V3: Eh dentro de toda la organización, tengo a mi jefa inmediata que es la señorita, bueno la licenciada, a ella son prácticamente a quien nos dirigimos cuando sucede algún tipo de imprevisto, de acuerdo a la organización que tenemos cada una, cada una desempeña un rol en su área, respectivamente, en lo personal, a mí no me ha encargado este por así decirlo, de roles o funciones de otras áreas; yo me enfoco en mi área y también a la, al plan de trabajo que yo tengo ¿no?, porque cada especialista tiene un plan de trabajo que tiene que cumplir, entonces, por ese lado, no tengo ningún problema.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V3: La única sugerencia para la organización, creo que eh, haber, mmm no, no hay ninguna sugerencia, por ahí está todo bien, no encuentro limitantes.</p> <p>3. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de dirección administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p> <p>Haber, eh reconocimientos, bonos y lo demás, no hay, no existen; en lo que son, por así decirlo, reconocimientos verbales, sí de parte de nuestra jefa y nosotras, las mismas especialistas, cuando cumplimos alguna meta, cuando estamos trabajando bien pues lo hacemos saber entre todas. Luego con el área en sí, englobando más con la municipalidad, pues no tan identificada por toda la burocracia que se lleva ¿no? y también no tan contenta con la remuneración que se nos da, porque se demoran demasiado, ya eso depende a la municipalidad en sí, al pareo de administración, tesorería, contabilidad, logística, etc. ¿no? todo eso tiene que ver con esa área, todavía hay mucha deficiencia.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V3: alguna sugerencia sería que incrementen bonos de asistencia, bonos de puntualidad, bonos por llegas a las metas, sería bueno.</p> <p>4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p>	<p>Bajo presupuesto institucional</p> <p>Carencia de materiales</p> <p>Falta de un ambiente</p> <p>Demora en los pagos</p> <p>Incremento en las remuneraciones de los profesionales</p> <p>Falta de reconocimientos al personal</p> <p>Poco sentimiento de pertenencia</p> <p>Burocracia inadecuada</p>

<p>57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72</p>	<p>V3: Haber en este caso, nosotros cuando terminamos eh bueno la supervisión que tenemos es por nuestra jefa inmediata, en primer lugar, luego tenemos al supervisor de proyecto y luego también tenemos a la supervisora que es nuestra gerente. Cada tres meses, bueno cada mes incluso tenemos que revisar nosotros nuestro informe mensual y tenemos que enviárselos a ellos para que lo supervisen si es que está bien o si es que nos ha faltado algo; luego cada tres meses también tenemos una reunión para ver eh cómo se mejora o cómo estamos yendo nosotros como institución en general, ya dentro del CIAM ¿no?.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V3: Lo que sugeriría eh sería una haber una encuesta de satisfacción dentro de cada área ¿no? ya de parte de los jefes para que se prácticamente, para que estén estadísticamente mejor para ellos también controlados incluso.</p>	<p>Supervisiones poco frecuentes</p> <p>Escasas reuniones</p>
--	---	---

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: E4

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones-annotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9	<p>1. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de Planificación administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? V4: Bueno, eh se puede decir que hay un, una deficiencia al momento de gestionar los documentos, quizá por sobrecarga de trabajo en lo que son nuestros jefes porque cuando nosotros solicitamos, son ellos los encargados de gestionar, pero también tienen que encargarse de diferentes tipos de áreas, quizá es allí que hay no sé déficit de atención. También cuando uno hace el requerimiento de material que vamos a utilizar, se puede observar que existe mucho tiempo de demora ¿no?.</p>	<p>Deficiente gestión documentaria Sobrecarga laboral</p>
10 11 12 13 14	<p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora? V4: Para solucionarlo yo digo que debería de haber más énfasis en eso ¿no?, deberían de supervisar en qué están ellos fallando o cómo pueden hacer para solucionar la demora, porque no solo afecta a uno sino afecta a varios; me afecta a mí como área y dentro de mi área afecta a los adultos mayores.</p>	<p>Falta de autoanálisis</p>
15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	<p>2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de la organización administrativa del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney? V4: Bien, eh con el primer punto, yo digo que cada área maneja qué tan recargable es o no, eh con las demás áreas no sabría ser tan específica, porque todas tenemos un diferente tipo de trabajo, por ejemplo, las docentes, yo digo que tienen un horario flexible y un trabajo flexible, eh no creo que estén recargadas como mi área, bueno quizá porque no conozco tanto el trabajo de ellas, yo sí trabajo mañana y tarde, ellas solo en la tarde, eh, a mí sí me encantaría tener un ayudante, la verdad (risas), porque el área de fisioterapia es un poquito más recargado, es este emplear fuerza, a veces, ¿no?; eh a veces es necesario que alguien esté apoyándote por la cantidad de pacientes y, a veces, ellos no son comprensibles ¿no?, a veces, quieren que todos se atiendan en esa semana las tres sesiones y, como son varios, no se puede y eso no lo comprenden, no lo entienden.</p>	<p>Incremento de personal Poca comprensión por parte de la población afectada</p>
29 30 31	<p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora? V4: En lo que es mi área, me encantaría tener un ayudante, que te ayude a coordinar a organizar, sería bueno.</p>	
32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46	<p>3. ¿Qué factores razones V4: Yo no veo tanto un apoyo entre todos, pero cada quien se encarga de su área pues ¿no?, pero eh apoyo se le brinda a las áreas que lo necesitan, por ejemplo, a la profesora de manualidades, ella realiza talleres donde tiene ahí su cantidad de alumnos, se les apoya en cuestión bueno lo que es mi área eh, bueno yo no recibo un tanto apoyo porque quizás ellas desconocen del trabajo que yo realizo y no veo que, bueno tampoco lo he solicitado, pero yo puedo decir que sí, sí son solidarios entre ellos, ¡no! siempre hay inconvenientes entre como en todo lugar de trabajo, no todo es, no todo es 100% apoyo. Se puede decir que, hay apoyo cuando se necesita, cuando casi casi te obligan, pero no, eh, ahí más o menos el apoyo entre compañeros. Lo que es el reconocimiento del trabajo, los proyectos se realizan el personal, se consigue al personal ya cuando todo el proyecto ya está presentado, terminado; dentro del proyecto, se incluyen ya el sueldo de cada uno pues ¡no!, no solo los sueldos sino el presupuesto para cada proyecto, todo ya está escrito.</p>	<p>Poca práctica de trabajo en equipo y compañerismo</p>
47 48 49 50 51 52 53 54	<p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora? V4: Algo que yo quisiera es que empiecen por ahí, reconociendo el esfuerzo de cada profesional. Para empezar, reconociendo el verdadero salario, ay eso sí es, eso sí es súper lamentable, la verdad que sí es lamentable. El único reconocimiento que yo quisiera es que es un insulto a la profesión, imagínate terminar tus años de estudio, un esfuerzo que todos hacemos para que te vengas a pagar pues igual que una persona común, se podría decir, claro sin desmerecer a nadie.</p>	<p>Reconocimiento al profesional</p>
55 56	<p>4. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del proceso de control administrativo del CIAM de la Municipalidad Provincial de Huarney?</p>	

<p>57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71</p>	<p>V4: Eh, bien, lo que son los monitoreos, las supervisiones, en general, si tenemos supervisor pero no es que esté cada mes; la supervisión es una vez al mes eh, nosotros, bueno la municipalidad ve los proyectos; pero como le digo, la supervisión es una vez, dos veces, así nada más; después eh, al mes, lo que sí tenemos es un, como se dice esto de acá, tenemos este, entregamos informes mensuales del trabajo que realizamos.</p> <p>¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?</p> <p>V4: Bueno, lo que yo propondría es que como jefa estar eh cerca de cada uno de las áreas, no solamente supervisar qué tanta calidad de atención hay en cada área, sino ver las deficiencias, porque a veces, las deficiencias que tiene cada área es producto de la calidad de respuesta que nosotros tenemos, cada área, uno no trabaja solo, siempre estás acompañada de tu equipo y de tus materiales, todo es necesario. El trabajo siempre es bueno si es que tenemos todo lo que necesitamos; entonces, yo creo que deberían de prestar más atención de qué es lo que necesitamos no lo toman en cuenta.</p>	<p>Supervisiones poco frecuentes</p> <p>Falta de análisis institucional</p>
---	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la gestión administrativa del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2022.", cuyo autor es ZELADA MANRIQUE KARENINA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 08- 01-2023 13:43:14

Código documento Trilce: TRI - 0510130