



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y fortalecimiento institucional en la Municipalidad
Provincial de San Martín, 2021

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

AUTORA:

Moya Lozano, Cristina ([ORCID: 0000-0002-6161-6656](#))

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel ([ORCID: 0000-0001-6574-2759](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por brindarme inteligencia y sabiduría para el cumplimiento de esta meta y a mi familia, quienes en todo momento me han brindado su apoyo incondicional.

Cristina

Agradecimiento

A mis docentes por compartir sus conocimientos y experiencias, para lograr culminar el periodo de maestría.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
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 y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.....	22
Tabla 2 Nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.....	23
Tabla 3 Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.....	24
Tabla 4 Prueba de normalidad.	25
Tabla 5 Relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de regresión lineal del coeficiente de correlación	26
---	----

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. El estudio fue de tipología básica, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra estuvo integrada por 50 colaboradores. Los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. El estudio evidenció los siguientes resultados: El Nivel de la gestión administrativa es bajo en 26%, medio en 58% y alto en 16%. El nivel del fortalecimiento institucional es bajo en 36%, medio en 50% y alto en 14%. Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) y el fortalecimiento institucional por cuanto la significancia bilateral obtenida fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue 0,380, 0,519; 0,767 y 0,549. La conclusión principal ha sido: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional con una significancia bilateral de 0.000 y el coeficiente de correlación fue positivo alto de 0.767, el cual indica que la gestión administrativa incide en 59% en el fortalecimiento institucional.

Palabras clave: Gestión administrativa, fortalecimiento institucional, municipalidad.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between administrative management and institutional strengthening of the Provincial Municipality of San Martín, 2021. The study was of a basic typology, of a non-experimental, descriptive-correlational design. The sample consisted of 50 workers. The instruments applied were the questionnaires. The study showed the following results: The level of administrative management is low in 26%, medium in 58% and high in 16%. The level of institutional strengthening is low in 36%, medium in 50% and high in 14%. There is a significant relationship between the dimensions of administrative management (planning, organization, direction, and control) and institutional strengthening inasmuch as the bilateral significance obtained was 0.000 and the correlation coefficient was 0.380, 0.519; 0.767 and 0.549. The main conclusion has been: There is a significant relationship between administrative management and institutional strengthening with a bilateral significance of 0.000 and the correlation coefficient was positive high of 0.767, which indicates that administrative management affects 59% of institutional strengthening.

Keywords: Administrative management, institutional strengthening, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel mundial, todas las entidades públicas con los conocimientos diseminados entre los funcionarios tienen como principal propósito velar por el cumplimiento recurrente, eficiente y eficaz de cada una de las actividades y procesos administrativos mediante herramientas o estrategias que contribuyan en la optimización de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de cada entidad pública (Bouchier, Kalfon, Varney, y Emile; 2018). En efecto, un nivel alto en cuanto al fortalecimiento institucional de cada entidad perteneciente al sector público dependerá únicamente de la gestión eficiente que ésta pueda tener, pues las funciones vinculadas específicamente a la gestión administrativa tienen como finalidad velar por el control recurrente y eficiente de la totalidad de los fondos o recursos económicos disponibles de cada una de las entidades gubernamentales, ello debido a que dichos fondos sólo deben ser empleados en la ejecución de obras en favor de la ciudadanía (Mendoza, García, Delgado y Barreiro, 2018).

Por otro lado, pese a que el fortalecimiento institucional de toda entidad pública depende de una gestión eficiente, aún existe innumerables instituciones públicas que carecen de la misma, pues en Ecuador, la gestión administrativa de algunos municipios es deficiente a consecuencia del escaso conocimiento de los funcionarios sobre el proceso administrativo de cada área departamental que afectan de manera directa el éxito institucional de dichas entidades, como es el caso de la Municipalidad de Ambato, que durante los años 2018 hasta 2020, ha presentado falencias debido a la deficiente gestión administrativa, pues la falta de una correcta planeación de los procesos administrativos influyó negativamente en el cumplimiento de las metas presupuestales, además la incorrecta organización y dirección trajo como consecuencia la segregación incorrecta de funciones y la desorganización de procesos administrativos de la institución, del mismo modo el escaso control administrativo fue motivo principal por el cual ha venido presentando de manera recurrente la falta de liquidez para

poder ejecutar cada uno de sus proyectos y con ello la falta de fortalecimiento institucional (Arenas y Mosqueira, 2021).

Además, en el contexto nacional, para que se otorgue a sus ciudadanos una buena calidad de vida, los gobiernos locales deben velar de manera continua por el fortalecimiento institucional. Sin embargo, existen situaciones opuestas como es el caso de la Municipalidad perteneciente a Lima Metropolitana, en la cual se evidenció la existencia de ciertos inconvenientes vinculadas a la deficiente gestión administrativa, pues la falta de una planeación correcta de los procesos administrativos ha traído como consecuencia el incumplimiento de las metas y proyectos presupuestales, además la falta de control administrativo ha generado que los fondos públicos sean frecuentemente malversados mediante gastos que no eran sustentados fehacientemente, como también se evidenciaron gastos que no fueron registrados de manera correcta, demostrando de este modo la falta un plan de fortalecimiento institucional que contribuya en la mejora de las falencias suscitadas (Torres, 2020).

De igual manera, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, se evidenció que la falta de cultura organizacional por parte de los funcionarios públicos que laboran en la entidad ha generado que la gestión administrativa sea deficiente, pues la problemática se centra específicamente en el control administrativo, debido a que durante los últimos periodos la falta de monitoreo recurrente de los fondos o recursos públicos de la municipalidad ha provocado la ausencia de liquidez para la ejecución total de las obras o proyectos presupuestales, quedando de este modo obras públicas que se encuentran paralizadas e inconclusas, provocando malestar y quejas por parte de los ciudadanos por la ineficiencia y falta de éxito institucional de la municipalidad (Surichaqui, 2020).

Desde una perspectiva local, la problemática se centra en la Municipalidad Provincial de San Martín, donde se evidencia deficiente gestión administrativa que ha generado ciertos inconvenientes que influyen de manera negativa en el éxito o fortalecimiento institucional, pues la carencia de una adecuada

planeación, organización, dirección y control administrativo han provocado el incumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Cabe señalar que, desde 2018 hasta la fecha la ciudadanía ha venido presentando de manera recurrente quejas a consecuencia de la paralización de diversas obras públicas como también a consecuencia de los sobre gastos que efectúan realizando obras o actividades innecesarias que no favorecen de ninguna manera al incremento del nivel de calidad de vida de los ciudadanos, tal es caso suscitado con el proyecto “ciclovía” en la cual la sociedad entera se ha sentido vulnerado a consecuencia del inmensurable y exceso gasto que se realizó con la ejecución de dicho proyecto, quedando demostrado la ineficiencia de los funcionarios municipales con respecto al control administrativos de los fondos públicos.

De acuerdo a la realidad descrita, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?, como **problemas específicos**: i) ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?, ii) ¿Cuál es el nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?, iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?

Por lo mencionado, el estudio se justificó por **conveniencia**, porque pretendió analizar la realidad situacional de la Municipalidad Provincial de San Martín y las falencias que se vienen suscitando a consecuencia de la deficiente gestión administrativa, logrando de este modo conocer los principales factores que impiden el fortalecimiento institucional. Del mismo modo, la investigación presentó **relevancia social**, puesto que los resultados que se obtuvieron y expusieron fueron de gran ayuda para otras entidades que puedan estar presentando los mismos inconvenientes en relación a la gestión administrativa, siendo de este modo las recomendaciones del estudio como alternativas de solución que contribuyan en el fortalecimiento institucional de una determinada entidad. Asimismo, presentó **valor teórico**, porque brindó mayor fundamentación

teórica-científica producto del sustento teórico de autores reconocidos sobre el comportamiento de las variables (gestión administrativa y fortalecimiento institucional).

Igualmente, el estudio presentó **implicancia práctica**, dado que brindó información sobre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional, los mismos que fueron utilizados como una guía para que los directivos ejecuten estrategias necesarias para contrarrestar las deficiencias que afectan las actividades y retrasan el cumplimiento de los objetivos, asimismo con la investigación, se proporcionó una base para otros investigadores que deseen profundizar en este tema. Por último, presentó **utilidad metodológica**, puesto que en todo el proceso de investigación se empleó el método científico, además con la intención de facilitar la recopilación de datos se emplearon instrumentos que fueron previamente validados por la firma y criterio de expertos en la materia del estudio, ello con el fin de brindar mayor fiabilidad, coherencia y veracidad a los resultados e información presentada.

Según la problemática se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Asimismo, como **objetivos específicos**: i) Identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; ii) Evaluar el nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; iii) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. La **hipótesis general**: H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; y como **hipótesis específicas**: i) El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín 2021, es alto; ii) El nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín 2021, es alto; iii) Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se sustenta en estudios relevantes internacionalmente como Lara, J. (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal – Cantón Manta*. (artículo científico). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. La investigación fue básica de diseño no experimental - transversal, la población fue 1000 armadores pesqueros cuya muestra fue de 325 de ellos, se empleó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Concluye que, la gestión administrativa se relaciona positivamente significativa en la eficiencia y fortalecimiento institucional de las entidades dedicadas a la pesca artesanal del Cantón Manta, por cuanto la significancia bilateral alcanzó un valor de ($0.000 < 0.05$), además porque el coeficiente correlacional Rho de Spearman presentó un nivel de (0,987), indicando una correlación positiva muy alta.

Asimismo, Piedra, S. (2018), *Propuesta para la implementación del plan de fortalecimiento institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Manta*. (artículo científico), Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. La investigación básica de diseño no experimental; la población y la muestra fue constituida por 50 funcionarios públicos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que, la gestión administrativa de la entidad es deficiente por cuanto se ha evidenciado la falta de un manual de procesos que contribuya en la administración y gestión de los recursos públicos, motivo por el cual se ha ido incrementando la existencia de personal desmotivado, así también el plan de fortalecimiento institucional influyó de manera positiva en la mejora de la gestión administrativa, por cuanto se confirmó que el nivel de significancia alcanzado fue de ($0.001 < 0.05$), con un coeficiente correlacional cuyo nivel alcanzado fue de (0,782), indicando de este modo una asociatividad o correlación positiva alta.

Del mismo modo Pacheco-Granados, et al. (2018), *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. (artículo científico). Universidad del

Magdalena. Colombia. La investigación fue aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, la población y la muestra fue compuesta por 25 instituciones rurales, se empleó la encuesta (técnica) y un cuestionario (instrumento). Conclusión, la gestión administrativa es deficiente en 62%, pues la falta de un control permanente de la administración de los recursos o fondos económicos de las instituciones ha traído como consecuencia el constante retrasos en el cumplimiento de sus obligaciones, por otro lado, las autoridades competentes carecen de profesionalización y capacitación, motivo por el cual se han venido registrando de manera recurrente actos ilícitos que impedían el fortalecimiento institucional, reflejándose de este modo la existencia de un alto grado de asociatividad entre las variables, dado que el valor p ($0.000 < 0.05$) y valor r (0,782).

Por último, Orellana-Orellana, et al. (2020), *Gestión de procesos administrativos en empresas de Economía Popular y Solidaria*. (artículo científico), Universidad Católica de Cuenca. Cuenca. Ecuador. Tipo de investigación básica, de diseño no experimental, cuya población y muestra fue 10 entidades de economía popular y solidaria, como técnicas se utilizó la entrevista y el análisis documental y como instrumentos se utilizó una guía de entrevista y una guía de análisis documental. Concluye que, existen deficiencias en los procesos administrativos, pues la escasa planificación de las actividades ha generado el incumplimiento de los objetivos empresariales, además la falta de organización ha provocado el sobrecargo y/o acumulación de trabajos en el área de archivamiento, por otro lado, la falta de control en el área de tesorería ha traído consigo la generación de gastos innecesarios, es por ello, se implementó un modelo de gestión administrativo con la finalidad de optimizar el fortalecimiento institucional, confirmando significativamente la relación de ambas variables, con un nivel de correlación positiva alta de (0,846), cuyo p -valor fue ($0.000 < 0.05$).

Desde un contexto nacional se presenta el estudio de Guillermo, A. (2020), *Capacidad de gestión administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio comparado de seis Municipios de la Región Ica*. (artículo científico). Universidad

Nacional San Luis Gonzaga. Ica. Perú. La investigación fue básica, con diseño no experimental, cuya población y muestra estuvo representada por 6 municipios de la Región Ica, se emplearon la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluye que, de los 6 municipios analizados solo 4 municipios identificaron falencias que repercuten de manera negativa en el desarrollo continuo y eficiente de las actividades administrativas, motivo por el cual el nivel de gestión administrativa de las mismas era bajo en 56%, asimismo se demostró la existencia de una relación positiva alta entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional por cuanto el p-valor fue de ($0.001 < 0.05$), con un coeficiente de correlación de (0,847).

Por su parte, Yucra, H. (2018), *Presupuesto participativo y gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, año 2017*. (artículo científico). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua. Perú. Investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra fueron 100 colaboradores y se empleó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario. Concluye que, existe relación significativa entre el presupuesto participativo y la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, por cuanto el nivel de significancia bilateral alcanzado fue igual a $0.000 < 0.05$, con un coeficiente correlacional de (0,610), indicando una correlación positiva considerable entre las variables en estudio, asimismo se reflejó una relación significativa entre el fortalecimiento institucional y la gestión administrativa por cuanto se confirmó que la significancia bilateral alcanzó un (p-valor = $0.001 < 0.05$), además porque el coeficiente de correlación fue positivo con un nivel de (0,771).

Del mismo modo, Huamán, C. (2017), *Estilos de liderazgo y gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017*. (artículo científico). Universidad Privada de Pucallpa. Perú. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra fue conformada por 118 participantes y se aplicó como técnica una encuesta con su

respectivo cuestionario como instrumento. Concluye que, existe una correlación positivamente baja que carece de significatividad entre las variables estudiadas (estilos de liderazgo y gestión administrativa), por cuanto el nivel de significancia alcanzado fue de (0.012), con un coeficiente correlacional cuyo valor alcanzado fue de (0,235), lo cual confirma que los diferentes estilos de liderazgo que se evidencian en la entidad han sido el principal factor para que la gestión administrativa sea deficiente hasta el punto de provocar efectos colaterales que perjudican de manera directa en cada área departamental del Gobierno Regional de Ucayali imposibilitando de este modo el fortalecimiento institucional de la misma.

Asimismo, Aguilar, C. (2020), *Calidad de gestión administrativa y financiera en las municipalidades, 2020*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. La investigación fue de tipo aplicada y con diseño no experimental de corte transversal, donde la población y muestra fue 19 colaboradores; se empleó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluye que, la gestión administrativa y financiera de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres es deficiente en 70% por cuanto no se reflejaba un alto nivel de fortalecimiento institucional, todo lo contrario, se evidencia de manera recurrente falencias tales como la insolvencia crediticia, el despilfarro de los recursos directamente recaudados, el escaso control de los ingresos y de las fluctuaciones del efectivo, reflejando de este modo atrasos recurrentes en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de la institución como son el caso del pago de planillas y proveedores, confirmando relación significativa entre las variables, por cuanto el valor p fue (0,684), y el valor $r = (0.002 < 0.05)$, indicando una correlación positiva considerable.

Asimismo, Saavedra, J. (2020) *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. La investigación fue básica con diseño no experimental, la población y muestra fueron 11 artículos relevantes, la técnica fue la observación y el instrumento fue una tabla de registro de datos y la fuente fue la revisión bibliográfica. Concluye que, que la satisfacción

laboral en la gestión administrativa es relevante y se ha conocido que en la mayoría de las instituciones presentan deficiencias, debido a los bajos salarios, el entorno laboral insuficiente y el liderazgo deficiente, los socios de estas instituciones no están completamente satisfechos. Es por ello, la gestión administrativa debe ser capaz de orientar la estrategia de la organización, porque esto ayuda a lograr las metas, la orientación, la organización, el control y la planificación deben usarse correctamente.

En lo concerniente a las teorías en relación a las variables en estudio, se expondrá en primer lugar sobre la **gestión administrativa**, donde se expone el sustento teórico de Martínez, Expósito, Quesada y López (2018), aluden que la gestión administrativa es el conjunto de actividades estratégicas que tienen como finalidad garantizar y contribuir al logro de los objetivos y metas de una determinada organización. Por otro lado, Torrado (2016), fundamenta que comprende todas las acciones que se encuentran vinculadas a las funciones de los procesos administrativos de una determinada entidad con el propósito de cumplir con sus metas organizacionales. Del mismo modo, Pérez (2015), define a la gestión administrativa como un mecanismo estratégico que contribuye al control administrativo de una institución pública o privada. En tanto, Batet (2020), respecto a la gestión administrativa afirma que son aquellos procedimientos que implican la planificación, control, organización, manejo y dirección de una determinada entidad.

Igualmente, Mendivel, Lavado, y Sánchez (2020), infiere que es el proceso a través de cual planifica, organiza, direcciona y controla cada una de las actividades y/o funciones administrativas de una entidad. En cambio, Rojas (2020), manifiesta que es una herramienta que facilita la planeación, organización, control y dirección administrativa de los recursos financieros con los que cuenta una organización o institución. Desde la perspectiva de Cárdenas (2017), una entidad que cuenta con una eficiente gestión administrativa dispondrá de estrategias que coadyuvarán al control administrativo de los fondos y recursos de una determinada entidad. De igual manera, Forliano, De Bernardi,

Bertello, & Temperini (2020), indica que es una herramienta que suele ser utilizada con el fin de contribuir a la mejora de la planeación de las acciones y funciones de tal manera que puedan ser realizadas de manera eficaz y eficiente.

Además, Ospanova, Kussainov, Suleimanov, Kussainov & Abilsheyeva (2018) infieren que es entendido como un mecanismo a través del cual se puede desarrollar los procesos administrativos de manera pertinente dentro de una organización. Por su parte, Melo (2017) expresa que incluye procesos y métodos que permiten emplear las potencialidades de todos los recursos buscando asegurar la efectividad de las mismas. De la misma manera, Anshelia-Gonzales, Inga-Arias, Olivares-Rodríguez y Escalante-Flores (2021) señalan que es una función que permite gestionar y administrar los procedimientos que se identifican dentro de una empresa u organización.

Con respecto a la importancia de la gestión administrativa Mendoza-Briones (2017), alude que dentro de las entidades públicas la gestión administrativa refleja gran importancia debido a que contribuye en el cumplimiento de las metas institucionales, siempre y cuando las funciones o actividades administrativas se efectúen de manera correcta, eficiente y eficaz. Por su parte, Castro & De Mattia (2016), afirman que la gestión administrativa es importante porque esta se encarga de velar por el cumplimiento eficaz de cada una de sus metas. En cambio, Cavalcanti & Rabelo (2018), manifiestan que es fundamental e importante que toda institución pública cuente con una adecuada y eficiente gestión administrativa, dado que dependerá de ello para que cada una de sus metas presupuestales se cumplan en su totalidad. Por último, Candler & Randle (2017), enfatiza para lograr que una institución pública logre cumplir en su totalidad sus metas presupuestales dependerá mucho de la eficiencia de la gestión administrativa, por ello es de gran importancia que las funciones vinculadas a las mismas sean efectuadas de manera continua y monitoreada con el fin de evitar posibles falencias que puedan poner en riesgo el éxito institucional.

En cuanto a los objetivos de la gestión administrativa, Rubtcova, Vsilieva, & Kaisarova (2020) alude que la gestión administrativa tiene como propósito

principal comprobar que las actividades administrativas se efectúen conforme a lo proyectado. Así como también, Sucupira, Saab, Demo, & Bermejo (2019), aluden que otro de los objetivos es esclarecer y subsanar las malversaciones de fondos económicos que representan un riesgo para la consecución oportuna de los objetivos institucionales. Por su parte, Palm & Algehed (2017), puntualiza que la gestión administrativa tiene como propósito verificar que los procedimientos administrativos se desarrollen de acorde a lo planificado, todo ello con la finalidad de que cuando surjan riesgos significativos para una determinada institución se planteen de forma inmediata alternativas de solución.

Las características de la gestión administrativa, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) sostienen que la principal característica es que se realizan por una autoridad administrativa. Por su lado, Toral y Zeta (2016), manifiestan que se caracterizan porque suele activarse espontáneamente o por medio de la inserción de un recurso, mientras Briones-Caicedo, Guanín-Porras, Morales-Intriago y Bajana-Abril (2019) aluden que su fin es examinar el hecho administrativo sujeto de evaluación. En lo concerniente a los principios, Chancafe, Espinoza, Ramos y Pompeyo (2020) señalan que son la Eficiencia, en la cual deben identificarse las causas y efectos de las desviaciones respecto a la consecución de las metas, como también la responsabilidad, por cuanto recae en la alta dirección de la organización el cumplimiento de los objetivos. Por su parte, Orellana, Erazo, Narváez y Matovelle (2019), tiene como principios la excepción, ya que se deberá efectuar un mayor control a las funciones más típicas; como también el equilibrio, pues a todos los recursos humanos de la organización le corresponde un nivel de control, lo mismo lo señala Iglesias (2019), que puntualiza como principios la eficiencia y la desviación.

Con el objeto de evaluar la gestión administrativa se considera el sustento teórico de Martínez, Expósito, Quesada y López (2018) quien destaca como dimensiones: la planeación, que constituye todas las actividades administrativas a través del cual se cumplen las metas institucionales. Teniendo de este modo como indicadores: i) la determinación de objetivos, que consiste en establecer

todos los objetivos institucionales que se pretenden cumplir; ii) la programación de actividades, la cual implica establecer el cronograma y calendarización de cada uno de los procesos administrativos. Como segunda dimensión se considera a la organización, que constituye a todas las acciones por medio de las cuales se puede asegurar que los recursos sean utilizados eficientemente, de tal manera que se busque una relación entre las metas institucionales y el personal responsable de cumplirlas.

Teniendo como indicadores: i) estructura organizacional, que consiste en determinar la base institucional jerarquizada, ii) la asignación de funciones, la cual consiste en la disposición y mandato de cada una de las funciones institucionales, iii) la distribución de recursos, la cual implica la asignación equitativa de los recursos con los que dispone la entidad, iv) el reconocimiento de riesgos, que es la etapa en la cual se identifican cada uno de los riesgos que se puedan estar presentando en la institución. Como tercera dimensión se considera la dirección, que involucra a todas las acciones por medio de las cuales se dirige la correcta ejecución de las actividades acorde con lo programado en función a las metas institucionales. Teniendo como indicadores: i) la capacidad de liderazgo, el cual evalúa el nivel de liderazgo de los funcionarios de acuerdo a la jerarquización a la que pertenece; ii) la motivación del personal, el cual evalúa el nivel de motivación del personal de la entidad; iii) la comunicación continua, que consiste en el monitoreo continuo de la comunicación que existe en la institución.

Como cuarta y última dimensión es el control administrativo, que abarca a todas las acciones por medio de las cuales se vigila e inspecciona el desarrollo de las actividades para que posteriormente pueda medirse la efectividad de las mismas en comparación con los resultados esperados, buscando a su vez un mejoramiento continuo. Teniendo como indicadores: i) las medidas de control administrativo, que consiste en determinar cada una de las normativas que contribuyen en el control administrativo de una determinada entidad; ii) la verificación de los registros, que consiste en el monitoreo recurrente de los

reportes y registros vinculados a los procesos administrativos, iii) el planteamiento de acciones correctivas, el cual consiste en la elaboración de acciones y alternativas de solución que contribuyan en la mejora de las falencias que se puedan estar suscitando en una determinada entidad.

Con respecto a la variable **fortalecimiento institucional**, Waissbluth (2021), alude que el fortalecimiento institucional es el conjunto de acciones que contribuyen en el mejoramiento de la administración correcta de la ejecución de las operaciones dentro de una determinada institución. Además, Vichique (2016), indica que está referida al mejoramiento de la labor de gestionar diversas diligencias administrativas dentro de una entidad de tal manera que faciliten el logro de sus fines deseados. Por otro lado, Atencio, Ramírez y Zappa, (2020), aluden que es un mecanismo que consiste en el perfeccionamiento de las actividades específicas tales como las culturales, políticas, económicas, sociales o científicas de una entidad.

En tanto, Bayona (2016), señala que es un sistema que engloba procesos, acciones, normativas y legislaciones a fin de regular el comportamiento de todos los elementos que componen una determinada organización. Así pues, Ricardo (2016) asevera que el fortalecimiento institucional abarca una serie de políticas que permiten que la aplicación de los tanto de los recursos económicos-financieros como de los recursos materiales estén enfocados al cumplimiento de los fines de la entidad. En cambio, Abreu, Rubio y Martínez (2019) señalan que el fortalecimiento institucional está comprendido por lineamientos y mecanismos que coadyuvan con el aseguramiento de la realización adecuada de las actividades y el uso efectivo de los recursos considerando los fines planteados. En relación a las características, Bernasconi y Rodríguez (2018), afirman que el fortalecimiento institucional se caracteriza porque comprende a los elementos que permiten direccionar una institución, es decir, los distintos esfuerzos que contribuyen a la consecución de las metas propuestas al inicio de un periodo.

Del mismo modo Godoy (2017), asegura que su principal característica es que se constituye como un mecanismo que facilita la promoción del direccionamiento

adecuado de una institución hacia el alcance de los objetivos esperados previamente planificados. En cuanto al propósito del fortalecimiento institucional, Godoy (2017) afirma que su principal propósito es garantizar que la institución cumpla sus objetivos institucionales dentro de un plazo de tiempo determinado por medio del uso adecuado de sus recursos. Asimismo, De Oliveira & Calmon (2016), aseguran que su principal objetivo es contribuir con la ejecución efectiva de las funciones de modo que se pueda asegurar la consecución pertinente de los fines esperados. Con respecto a la importancia del fortalecimiento institucional, para Zavaleta (2021) esta radica en que administra el manejo de los recursos pertenecientes a una institución a la consecución de los planes establecidos. Del mismo modo, Atencio, Ramírez y Zappa (2020) manifiesta que el fortalecimiento institucional es importante debido a que permite comprobar la efectividad en el uso de los recursos para la realización de los procesos y operaciones dentro de la organización.

Con la finalidad de evaluar la variable fortalecimiento institucional se considera el sustento teórico de Waissbluth (2021), quien proporciona como dimensiones el liderazgo político, que consiste en evaluar la capacidad y nivel de liderazgo que existe dentro de una determinada entidad, teniendo como indicadores: i) la capacidad de visión, confianza y compromiso, los mismos que contribuyen al cumplimiento de los planes proyectados en cada periodo, ii) los estilos de liderazgo, siendo una forma en que un líder logra los propósitos u objetivos planeados y iii) las gestiones institucionales, lo que refiere a la manera de cómo se llevarán los procesos en cada actividad, empleando estrategias que ayuden al cumplimiento de las mismas .

Como segunda dimensión se considera a la función directiva, gerencial y profesional, el cual implica la determinación de las funciones directivas, gerenciales y profesionales de cada uno de los funcionarios de una determinada entidad pública; teniendo como indicadores: i) las competencias gerenciales, lo que engloba al conocimiento, actitudes, como también comportamientos que debe emplear los encargos de la dirección, ii) la capacidad gerencial, el mismo

refiere a la habilidad y destrezas que posee la gerencia para el cumplimiento de cada actividad planteada y iii) el desempeño profesional, es cual refiere a la capacidad que posee los dirigentes de cada área para efectuar de manera eficiente sus acciones, deberes y obligaciones propias de sus funciones.

Como tercera dimensión se considera la calidad técnica de los recursos humanos, que consiste en evaluar la gestión de dichos recursos junto con los procesos técnicos que pertenecen a una determinada entidad; teniendo como indicadores: i) la selección del personal, el mismo que tiene que ser efectivo para seleccionar al personal apto y calificado que ayude al cumplimiento de las metas, ii) la evaluación del desempeño laboral, para ello se debe tener en cuenta la trayectoria profesional, comportamiento, rendimiento, valores etc., iii) la capacitación al personal, lo que servirá para mejorar las actividades deficientes, iv) los incentivos motivacionales, siendo un factor clave para el cumplimiento de las actividades diarias a través de la motivación. La última dimensión es la orientación a gestión relacional, el cual implica la forma y estrategias que se efectúan en función a las relaciones laborales y sobre el clima organizacional de una determinada entidad pública; los indicadores son: i) las relaciones institucionales, enfocadas a todos los colaboradores o funcionario perteneciente a una entidad, y ii) la orientación institucional, que se enfoca en la determinación de los puntos clave que se direccionan al logro del éxito institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

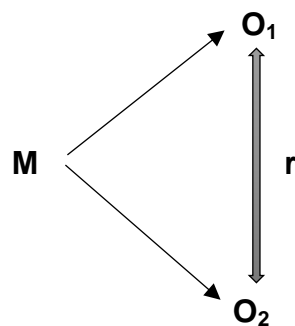
Tipo de investigación

Investigación de tipo **básica**, porque se recopiló y desarrolló fundamentación teórica relevante sobre las variables, tal como lo señala la CONCYTEC (2018), su principal propósito es recopilar información teórica sobre las variables de tal manera que se pueda evaluar su comportamiento dentro de un ámbito o contexto específico.

Diseño de investigación

El estudio presentó un **diseño no experimental**, dado que durante todo el proceso de la investigación se efectuó un análisis sin la necesidad de manipular las variables, asimismo es de **corte transversal**, los estudios con diseños no experimentales de corte transversal buscan analizar los sucesos y fenómenos de una determinada realidad (Arbaiza, 2019). Asimismo, fue de tipo **descriptivo-correlacional**, debido a que se logró detallar de manera específica las características y cualidades referente a la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional (Palacios y Romero, 2018).

En tal sentido el esquema a emplear fue:



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable1 Gestión administrativa

O2 = Variable 2 Fortalecimiento institucional

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Fortalecimiento institucional

Nota: La matriz de operacionalización se ubica en anexos 1

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo conformada por 50 colaboradores del área administrativa del local central de la Municipalidad Provincial de San Martín. (Fuente: Recursos Humanos - MPSM).

• Criterios de inclusión

- Estuvo conformada por los colaboradores del área administrativa del local central de la municipalidad en estudio que participaron de manera voluntaria en todo el proceso de ejecución del estudio.
- Colaboradores que estuvieron laborando de manera presencial y no son una población vulnerable al contagio del virus COVID-19.
- Personas nombradas y contratadas.

• Criterios de exclusión

- Aquellos colaboradores del local central de la Municipalidad Provincial de San Martín que no tengan relación alguna con el área administrativa.
- Personas que estuvieron laborando en la modalidad remota.
- Usuarios externos.

Muestra

La muestra fue censal considerando al total de la población, es decir, a los 50 colaboradores pertenecientes al área administrativa del local central de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Unidad de análisis: Un colaborador del área administrativa perteneciente al local central de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con el fin de facilitar la recolección de información en función a las variables se empleó como técnica la encuesta. Pues, de acuerdo a lo referido por Palomino (2015), la encuesta es el mecanismo que se lleva a cabo a través de la elaboración y aplicación del cuestionario constituido por una serie de interrogantes que buscan conocer la realidad de un determinado entorno. Los instrumentos fueron cuestionarios creados por el investigador, teniendo en cuenta las teorías de los autores que evaluaron las variables, posteriormente para ser aplicados a la muestra objeto del estudio de ambas variables (gestión administrativa y fortalecimiento institucional).

Cada cuestionario estuvo conformado por 20 interrogantes cuyas alternativas de respuestas fueron múltiples acorde a la escala de Likert Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5).

La gestión administrativa comprende las dimensiones: Planificación 1-5 ítems, Organización 6-10 ítems, Dirección 11-15 ítems y Control 16-20 ítems, el nivel se calculará de la siguiente manera:

Bajo	= 20 - 46
Medio	= 47 - 72
Alto	= 73 - 100

El fortalecimiento institucional comprende las dimensiones: Liderazgo político 1-5 ítems, Función directiva, gerencial y profesional 6-10 ítems, Calidad técnica de los recursos humanos 11-15 ítems y Orientación a gestión relacional 16-20 ítems, el nivel se calculará de la siguiente manera:

Bajo	= 20 - 46
Medio	= 47 - 72

Alto = 73 - 100

Validez

Los instrumentos fueron validados bajo la técnica de juicios de expertos, los mismos que dieron credibilidad y veracidad a la aplicación de los instrumentos mediante calificaciones y opiniones. Para ello se tuvo en cuenta los siguientes expertos:

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4,4	Puede ser aplicado
	2	Administrador	4,4	Puede ser aplicado
	3	Administrador	4,6	Puede ser aplicado
Fortalecimiento institucional	1	Metodólogo	4,3	Puede ser aplicado
	2	Administrador	4,4	Puede ser aplicado
	3	Administrador	4,6	Puede ser aplicado

Como se demuestra en la tabla, los resultados establecieron un promedio de 4.45, el mismo que representó un 89% de concordancia entre los especialistas; lo que determina que los instrumentos tienen alta validez; por lo tanto, reúne las condiciones metodológicas para ser utilizado en el desarrollo de la investigación.

Confiabilidad

Con la finalidad de garantizar la confiabilidad de los instrumentos fue necesario aplicar la técnica del pilotaje el mismo que fue ejecutado en función a 20 elementos, a través de la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach, por medio del programa estadístico SPSS 28.

✓ Gestión administrativa

Alfa de cronbach – Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.871	20

✓ Fortalecimiento institucional

Alfa de cronbach – Fortalecimiento institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	20

3.5. Procedimientos

Se emitió una carta de autorización al lugar de estudio con la finalidad de recolectar los datos y la información adecuada para desarrollar la investigación, seguidamente para facilitar el proceso de recopilación de datos se procedió en primera instancia a la elaboración de instrumentos que posteriormente fueron debidamente validados por el criterio y firma de expertos con el fin de brindar mayor fiabilidad a los resultados que se obtengan. Posteriormente se procedió con la aplicación de los instrumentos para lo cual se contó con la participación voluntaria de la muestra, consecutivamente se codificaron cada uno de los datos obtenidos de acuerdo a las alternativas de medición. Por último, los resultados del cuestionario fueron tabulados en el programa Microsoft Excel y exportadas al programa estadístico SPSS 258 para que los resultados de correlación de las variables sean confiables y fidedignos durante el desarrollo de los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis estadístico de los datos se empleó el programa SPSS V28, con el cual se brindó mayor fiabilidad a los resultados que se obtengan en función a cada uno de los objetivos propuestos, del mismo modo para el detalle de los resultados descriptivos se emplearon tablas y gráficos con el propósito de simplificar la interpretación de la información presentada, por último, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman para determinar el nivel de correlación que existe entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con las precisiones y líneas de investigación establecidas por la Universidad César Vallejo, además la citación de la información recopilada se llevó a cabo tomando en cuenta las Normas APA séptima edición, del mismo modo el estudio cumplió con los principios o criterios éticos, en ese sentido, se cumplió con el criterio de no maleficencia, dado que se pretende efectuar sobre la realidad situacional de la municipalidad, no generó ningún daño moral a la sociedad o cualquier funcionario de la entidad, también se cumplió con el criterio de confidencialidad, ya que la información que se pueda recopilar se mantuvo en total reserva y fue empleada únicamente con fines académicos, además porque la información de los participantes voluntarios se mantuvo en total anonimato y reserva. Asimismo, cumplió con el criterio de beneficencia, por cuanto en la investigación se buscó contrarrestar las deficiencias evidenciadas a través de recomendaciones contribuyendo de esa manera en su mejoramiento. finalmente se cumplió con el criterio de autonomía, puesto que se respetó la decisión de cada uno de los sujetos partícipes de forma voluntaria en la investigación.

IV. RESULTADOS

Identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 1

Nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021

Nivel de gestión administrativa	Rango	fi	%
Bajo	20 - 46	13	26%
Medio	47 - 72	29	58%
Alto	73 - 100	8	16%
Total		50	100%

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

Como muestra la tabla, el nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de San Martín es bajo en 26% (13), medio en 58% (29) y alto en 16% (8). Los colaboradores encuestados refieren que la municipalidad no está cumpliendo con los objetivos propuestos, no analizan ni desarrollan alternativas de solución para la toma de decisiones, asimismo, algunos colaboradores no están debidamente capacitados para realizar las funciones que les asignan, los recursos no se distribuyen correctamente, así como la falta de previsión de futuros riesgos, no fomentan el liderazgo ante casos de rutina dentro del cumplimiento de las funciones, no programan talleres destinados a motivar el desempeño de cada uno de los funcionarios. Además, no se plantean acciones correctivas a fin de mejorar la gestión administrativa. Caso contrario, parcialmente se cumplen con las funciones de la entidad, porque es parte de las tareas encomendadas a cada colaborador.

Evaluar el nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 2

Nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Nivel de fortalecimiento institucional	Rango	Fi	%
Bajo	20 - 46	18	36%
Medio	47 - 72	25	50%
Alto	73 - 100	7	14%
Total		50	100%

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

La tabla demuestra que el nivel de fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín es bajo en 36% (18), medio en 50% (25) y alto en 14% (7). Los resultados obtenidos son a causa de la inadecuada supervisión de las actividades municipales que ha dejado como consecuencia obras inconclusas creando malestar entre los pobladores, asimismo, los funcionarios no se abastecen con las tareas que les asignan, el área administrativa no realiza sus funciones oportunamente debido a que no existe una comunicación eficiente y una relación adecuada, no existe evaluación de desempeño permanente en la entidad, los incentivos y remuneraciones no van de acorde al puesto y funciones que realiza cada funcionario. También, las capacitaciones no suelen ser constantes en la municipalidad, las funciones asignadas a cada colaborador no van de acorde a su formación profesional. Caso contrario, existen normas legales que permiten la mejora del fortalecimiento institucional, pero no son tomadas en consideración en el desarrollo de actividades.

Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Dimensiones	Fortalecimiento institucional		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Planeación	,445**	,001	50
Organización	,486**	,000	50
Dirección	,864**	,000	50
Control	,766**	,000	50

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

Tal y como muestra la tabla, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) y el fortalecimiento institucional por cuanto la significancia bilateral obtenida en todos los casos fue <0.05 y el coeficiente de correlación fue positivo moderado de (0,445); positivo moderado de (0,486); positivo alto de (0,864) y positivo alto de (0,766) para cada una de las dimensiones respectivamente. En ese sentido, al tener el soporte estadístico suficiente, se procede a aceptar la hipótesis alterna en la que señala que: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Para dar a conocer la asociación entre ambas variables y conocer el grado de incidencia es necesario emplear la prueba de normalidad para determinar el tipo de prueba que se emplea en el estudio.

Tabla 4
Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,896	50	,000
Fortalecimiento institucional	,888	50	,000

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

En la prueba de normalidad obtenida a través del programa estadístico SPSS 28 a una muestra de 50 individuos que pertenece a la prueba de Shapiro Wilk, la significancia obtenida es de 0.000, lo cual indica que no se presenta una distribución normal debido que la significancia es menor a 0.05. En efecto se tiene que emplear la prueba no paramétrica de Rho Spearman para determinar la relación entre las mismas.

Tabla 5
Relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

		Gestión administrativa	Fortalecimiento institucional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Fortalecimiento institucional	,768**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Fuente: Datos propios de la investigación

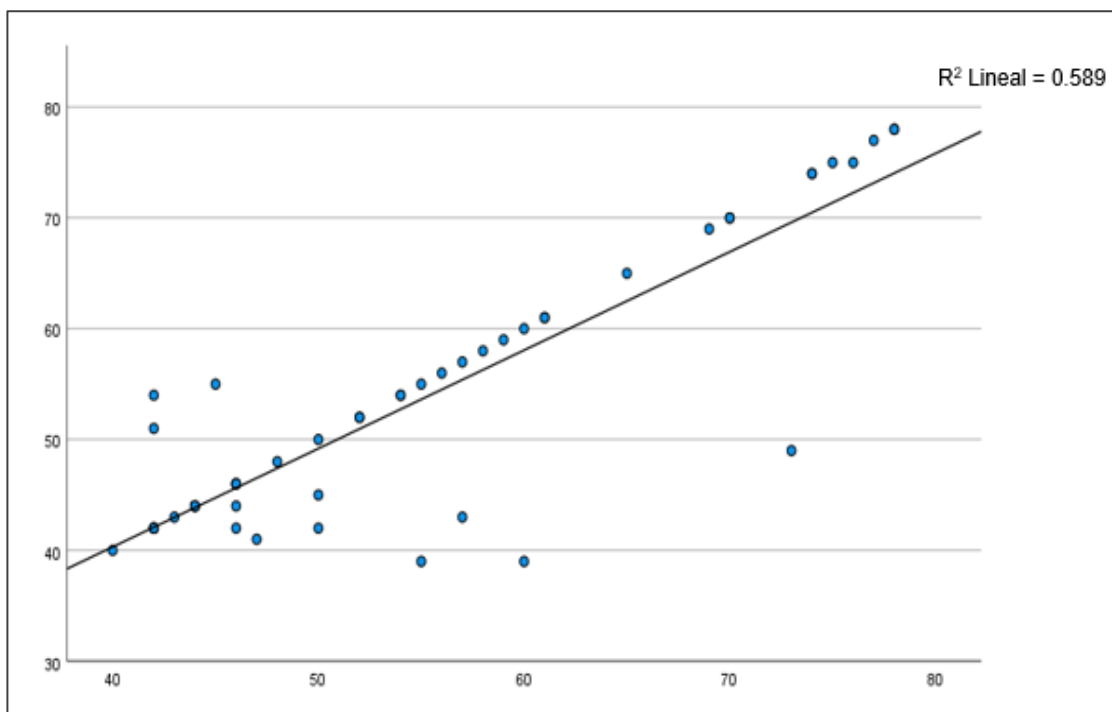


Figura 1. Diagrama de regresión lineal del coeficiente de correlación

Fuente: SPSS 28

Interpretación

Tal y como señala la tabla, las actividades realizadas en la gestión administrativa tienen relación con el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, porque la significancia bilateral obtenida fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue positivo alto de (0.768). En función a los datos estadísticos alcanzados, se acepta la hipótesis alterna “ H_1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021”. Finalmente, para conocer el grado de correlación, se emplea el cálculo del coeficiente determinante $(0.768)^2$ donde el resultado según el diagrama de regresión lineal fue de 59%, esto quiere decir que, la gestión administrativa incide en 59% en el fortalecimiento institucional.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizado da a conocer que en las instituciones públicas aún prevalece la falta de una adecuada gestión administrativa que permita un adecuado fortalecimiento institucional, de manera que impide el cumplimiento oportuno de los objetivos institucionales. Para la recopilación de información se aplicó cuestionarios sobre ambos temas, constituido por 20 interrogantes cada uno. Además, se tuvo en consideración las teorías explicadas por Martínez et al. (2018) quien pronunció que la gestión administrativa es el conjunto de actividades estratégicas que tienen como finalidad coadyuvar al cumplimiento de las metas y objetivos de una determinada entidad. También, Waissbluth (2021) señala que el fortalecimiento institucional es el conjunto de acciones que contribuyen en el mejoramiento de la administración correcta de la ejecución de las operaciones dentro de una determinada institución.

Al identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, se constató que es bajo en 26% (13), medio en 58% (29) y alto en 16% (8). Los resultados porcentuales se deben a que los funcionarios públicos encuestados refieren que la municipalidad no está cumpliendo con los objetivos institucionales propuestos, no analizan ni desarrollan alternativas de solución para la toma de decisiones, de igual manera, algunos colaboradores no están debidamente capacitados para realizar las funciones diarias que les asignan, los recursos para el desarrollo de funciones no se distribuyen correctamente, así como la falta de previsión de futuros riesgos, no fomentan el liderazgo ante casos de rutina dentro del cumplimiento de las funciones, no programan talleres destinados a motivar el desempeño de cada uno de los funcionarios públicos. Además, no se plantean acciones correctivas a fin de mejorar la gestión administrativa. Caso contrario, parcialmente se cumplen con las funciones de la entidad, porque es parte de las tareas encomendadas a cada colaborador.

Lo indicado por Guillermo (2020) en su estudio realizado en los municipios peruanos situados en la Región Ica, tiene relación con los resultados antes

mencionados debido a que de los 6 municipios analizados, sólo 4 municipios identificaron falencias que repercutían de manera negativa en el desarrollo continuo y eficiente de las actividades administrativas, motivo por el cual el nivel de gestión administrativa de las mismas era bajo en 56%, por cuanto las funciones asignadas a los funcionarios no se vienen realizando a tiempo, del mismo modo, los objetivos no se definen con claridad. Al mismo tiempo, tiene asociación con el estudio desarrollado por Aguilar (2020) quién evidenció que la gestión administrativa es deficiente en 70% en el municipio Provincial de Mariscal Cáceres por cuanto el nivel de fortalecimiento institucional no era el más efectivo, todo lo contrario, se evidencia de manera recurrente las deficiencias tales como la insolvencia crediticia, el despilfarro de los recursos directamente recaudados, el escaso control de los ingresos y de las fluctuaciones del efectivo, reflejando de este modo atrasos recurrentes en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de la institución como son el caso del pago de planillas y proveedores.

En cuanto a la evaluación del nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, es de tendencia baja en 36% (18), medio en 50% (25) y alto en 14% (7), los resultados porcentuales encontrados son a causa de la inadecuada supervisión de las actividades municipales que ha dejado como consecuencia obras incompletas generando malestar entre los ciudadanos, del mismo modo, los funcionarios públicos no se abastecen con las tareas que les asignan, el área administrativa no realiza sus funciones a tiempo, debido a que no existe una comunicación eficiente y una relación adecuada, no existe evaluación de desempeño permanente en la institución, los incentivos y remuneraciones no van de acorde al puesto y funciones que realiza cada funcionario. También, las capacitaciones no suelen ser constantes en el municipio, las funciones asignadas a cada colaborador no van de acorde a su formación profesional. Caso contrario, existen normas legales que permiten la mejora del fortalecimiento institucional, pero no son tomados en consideración en el desarrollo de actividades. Los resultados se asociaron con el estudio realizado por Piedra (2018) quien concluyó que en el Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal Cantón Manta, la gestión administrativa de la institución es deficiente, debido a que ha evidenciado la falta de un manual de procesos que contribuya en la administración y gestión de los recursos públicos, motivo por el cual se ha ido aumentando la existencia de personal desmotivado, así también el plan de fortalecimiento institucional influyó de manera positiva en la mejora de la gestión administrativa, además, los funcionarios no desarrollan sus tareas diarias de acorde a la experiencia y formación que recibieron. Es necesario tener en cuenta que, direcciona su acción al logro de instituciones ágiles, dinámicas y oportunas.

Al efectuar el análisis de la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, se determinó que existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) y el fortalecimiento institucional por cuanto la significancia bilateral obtenida en todos los casos fue <0.05 y el coeficiente de correlación fue positivo moderado de (0,445); positivo moderado de (0,486); positivo alto de (0,864) y positivo alto de (0,766) para cada una de las dimensiones respectivamente. En ese sentido, al tener el soporte estadístico suficiente, se procede a aceptar la hipótesis alterna en la que señala que: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Además, estos resultados señalan que existe una asociación directa, es decir, al presentar las dimensiones de la gestión administrativa un comportamiento creciente, el nivel del fortalecimiento institucional tiende a crecer.

Los resultados encontrados en la investigación tienen vínculo con el trabajo de investigación realizada por Lara (2017) quien en su estudio elaborado en el Cantón de Manta en Ecuador llegó a concluir que la gestión administrativa se asocia positivamente de forma significativa en la eficiencia y fortalecimiento institucional de las entidades públicas dedicadas a la pesca artesanal, por cuanto la significancia bilateral alcanzó un valor de $(0.000 < 0.05)$, además porque el

coeficiente correlacional de Rho de Spearman presentó un nivel de (0,987), indicando una correlación positiva muy alta. También, tiene asociación con el trabajo investigativo efectuado por Piedra (2018) quien en su estudio al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Manta se dio a conocer que el plan de fortalecimiento institucional incide de manera positiva en la mejora de la gestión administrativa, en efecto, se confirmó que el nivel de significancia alcanzado fue de ($0.001 < 0.05$), con un coeficiente correlacional cuyo nivel alcanzado ha sido de (0,782), indicando una correlación positiva alta.

Con respecto a la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, las actividades realizadas en la gestión administrativa tienen relación con el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, porque la significancia bilateral obtenida fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue positiva alto de 0.768. Por otro lado, en función a los datos estadísticos alcanzados, se acepta la hipótesis alterna “ H_1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021”. Para terminar, para conocer el grado de correlación, se emplea el cálculo del coeficiente determinante $(0.768)^2$ donde el resultado alcanzado según el diagrama de regresión lineal fue de 59%, esto quiere decir que, la gestión administrativa incide en 59% en el fortalecimiento institucional. Los resultados tienen asociación con la investigación de Pacheco-Granados, et al. (2018) quienes indicaron que en los centros educativos de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, en Colombia.

La gestión administrativa tiene un comportamiento deficiente en 62% a falta de un control permanente de la administración de los recursos o fondos monetarios de las instituciones, lo cual ha traído como efecto el constante retraso en el cumplimiento de sus propósitos, por otro lado, las autoridades competentes carecen de profesionalización y capacitación, motivo por el cual se han venido registrando de manera recurrente actos ilícitos que impedían el fortalecimiento

institucional, reflejándose de este modo la existencia de un alto grado de asociatividad entre las variables, dado que el valor p ($0.000 < 0.05$) y valor r (0,782), el cual señala que el grado de correlación es del 53%. También, tiene asociación con el estudio elaborado por Orellana-Orellana, et al. (2020), quienes dieron a conocer que en las empresas de Economía Popular y Solidaria en Ecuador quienes llegaron a concluir que existen dificultades en los procesos, además la falta de organización ha provocado la acumulación de trabajos en el área, por otro lado, la falta de control en el área de tesorería ha traído consigo la generación de gastos innecesarios, confirmando significativamente la relación de ambas variables, con un nivel de correlación positiva alta de (0,846), cuyo p-valor fue ($0.000 < 0.05$).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, la significancia bilateral obtenida fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue positivo alto de 0.768, el cálculo del coeficiente determinante el diagrama de regresión lineal demostró que la gestión administrativa influye un 59% en el fortalecimiento institucional.
- 6.2.** El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín fue medio en 58%, se evidenció que no se cumplen los objetivos propuestos, no se analizan ni desarrollan alternativas de solución para la toma de decisiones, además algunos colaboradores no están debidamente capacitados para realizar las funciones que les designan.
- 6.3.** El nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín es medio en 50%, a consecuencia de la inadecuada supervisión de las actividades que generó obras inconclusas, los funcionarios no se abastecen con las tareas, no ejercen sus funciones oportunamente por deficiente comunicación y una relación adecuada, los incentivos y remuneraciones no van de acorde al puesto y funciones.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional por cuanto la significancia bilateral obtenida en todos los casos fue < 0.05 y el coeficiente de correlación fue positivo moderado de (0,445); positivo moderado de (0,486); positivo alto de (0,864) y positivo alto de (0,766) para cada una de las dimensiones respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde, se sugiere convocar con frecuencia a reuniones a los colaboradores de la municipalidad para verificar y tratar temas relacionados con el cumplimiento de las actividades dispuestas en el manual de procedimientos con la finalidad de establecer alternativas de mejora en lo que respecta a la gestión administrativa en las diferentes áreas.
- 7.2.** A los funcionarios, se recomienda priorizar las actividades que les asignan con la finalidad de llevar un control eficiente de las obras que serán ejecutadas a favor de la ciudadanía y destinar de forma equilibrada los recursos monetarios a fin de cumplir con cada una de las metas presupuestales o ejecución de las obras proyectadas, evitando con ello la insatisfacción en los ciudadanos de la localidad.
- 7.3.** Al alcalde, se sugiere coordinar con los demás funcionarios para implementar actividades que garanticen la mejora del liderazgo político, las funciones directivas y gerenciales, la calidad técnica de los recursos humanos y la orientación a una eficiente gestión relacional con la intención de aumentar el fortalecimiento institucional.
- 7.4.** Al gerente municipal, se recomienda planificar anticipadamente los objetivos y metas, como también adoptar medidas concretas sobre los propósitos de la organización con la finalidad de subsanar las falencias evidenciadas en cuanto a la organización, dirección y control de la gestión administrativa, logrando de esta manera garantizar el éxito en cuanto al cumplimiento de las metas presupuestales durante una determinada gestión o periodo.

REFERENCIAS

- Abreu, J., Rubio, I. y Martínez, M. (2019). *Hacia el fortalecimiento de relaciones interinstitucionales para la cooperación y el desarrollo de la gestión universitaria. Revista Boletín REDIPE*, 8(3), 96-105. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.697>
- Aguilar, C. (2020). *Calidad de gestión administrativa y financiera en las municipalidades, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 613-634. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P. y Escalante-Flores, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN Ediciones
- Arenas, A. y Mosqueira, E. (2021). *La transformación y el fortalecimiento institucional*
- Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). *Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/40160>
- Batet, M. (2020). *Gestión administrativa: Para principiantes*. Independently Published
- Bayona, M. (2016). *Fortalecer la institucionalidad: Prerrequisito para construir la paz en el postacuerdo Colombiano. Reflexión Política*, 18(35), 144-157. <https://doi.org/10.29375/01240781.2470>
- Bernasconi, A. & Rodríguez, E. (2018). *Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. Revista Opción*, 34(86), 20-48. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23822>
- Bianchi, C., Nasi, G. & Rivenbark, W. (2021). *Implementing collaborative governance: models, experiences, and challenges. Public Management Journal*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878777>
- Bouchier, J., Kalfon, M., Varney, J. y Emile, P. (2018). *Fortalecimiento institucional y técnico de las áreas metropolitanas en América Latina*. Estudio Bilder

- Briones-Caicedo, W., Guanín-Porras, E., Morales-Intriago, F. y Bajana-Abril, F. (2019). *Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. Revista Ciencias Holguín*, 25(2), 1-10. <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1121/1217>
- Candler, G. & Randle, J. (2017). *Market failure as ignored determinant of the choice between public and business administration. Revista Cadernos EBAPE.BR*. 15(4), 930-938. <https://www.redalyc.org/pdf/3232/323254590012.pdf>
- Cárdenas, C. (2017). *¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Castro, R. & De Mattia, C. (2016). *Administrative science and public management: a criticism of the primacy of private over public. Revista Cadernos EBAPE.BR*, 14(4), 1054-1065. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395145163>
- Cavalcanti, P. & Rabelo, E. (2018). *Antecedents of turnover in federal public administration. RAUSP Management Journal*, 53(3), 366-384. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5538/553856533006/553856533006.pdf>
- Chancafe, F., Espinoza, R., Ramos, O. y Pompeyo, A. (2020). *Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. Journal of Business and entrepreneurial studies*, 5(1), 92-112. <http://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/163/434>
- Clarke, A. (2020). *Digital government units: what are they, and what do they mean for digital era public management renewal? International Public Management Journal*, 23(3), 358-379. <https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1686447>
- CONCYTEC (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC
- de los Ministerios de Hacienda en América Latina: Del control al uso estratégico de los recursos públicos para el desarrollo.* https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46758/S2000934_es.pdf
- De Oliveira, L. & Calmon, P. (2016). *Institutional Change in Brazilian Public Administration: The case of the Ombudsman's Offices in Federal Regulatory*

- Agencias. *Revista Organización & Sociedades*, 23(79), 571-589.
<https://www.redalyc.org/pdf/4006/400647450004.pdf>
- Forliano, C., De Bernardi, P., Bertello, A. & Temperini, V. (2020), *Innovating business processes in public administrations: towards a systemic approach*, *Business Process Management Journal*, 26(5), 1203-1224. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2019-0498>
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. Alfaomega Colombiana
- Gil-García, J., Dawes, S. & Pardo, T. (2018). *Digital government and public management research: finding the crossroads*. *Public Management Review*, 20(5), 633-646. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1327181>
- Godoy, A. (2017). *Gestión institucional y académica en las instituciones de educación superior de América Latina: problemas y desafíos*. *Revista Argentina de Educación Superior*, 9(14), 181-186.
http://www.revistaraes.net/revistas/raes14_res2.pdf
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1672/1677>
- Guillermo, A. (2020). *Capacidad de gestión administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio comparado de seis Municipios de la Región Ica*. *Revista Portuguesa de Ciencia Política*, (13), 107-120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- Huamán, C. (2017). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017*. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 2(4), 56-59. <https://doi.org/10.37292/riccva.v2i04.86>
- Iglesias, H. (2019). *La función administrativa de control*. *Revista de Administración Pública*, 1(1), 433-461. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6889949.pdf>
- Lara, J. (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal – Cantón Manta*. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144-157.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.780

- Martínez, J., Expósito, A., Quesada, E. y López, F. (2018). *Gestión administrativa y administración pública sanitaria*. ACCI Ediciones
- Melo, A. (2017). *Accountability, Corruption and Local Government: Mapping the Control Steps*. *Brazilian Political Science Review*, 11(2), 1-31. <https://www.redalyc.org/pdf/3943/394352518004.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo*. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mendoza-Briones, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947-964.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5° ed.). Ediciones de la U
- Orellana, D., Erazo, J., Narváez, C. y Matovelle, M. (2019). *Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte*. *Visionario Digital*, 3(2), 238-260. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Orellana-Orellana, C., Orellana-Orellana, E., Olivo-Olivo, M. y Tambo-Caraguay, V. (2020). *Gestión de procesos administrativo en empresas de Economía Popular y Solidaria*. *Journal of Business and entrepreneurial studies*, 4(2), 343-351. <http://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/113/263>
- Ospanova, D., Kussainov, D., Suleimanov, A., Kussainov, A. & Abilsheyeva, R. (2018). *Problems of administrative law in the system of public administration*. *International Journal of Law and Management*, 60(6), 1255-1271. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2017-0177>

- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C. y Ospino-Castro, A. (2018). *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. *Información Tecnológica*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Palm, K. & Algehed, J. (2017). Exploring enablers of innovative quality development in public administration. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2), 203-217. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-03-2016-0021>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Editorial San Marcos
- Pérez, R. (2015). *Gestión administrativa de los procedimientos sancionador y de revisión*. Editorial Elearning S.L
- Piedra, S. (2018). *Propuesta para la implementación del plan de fortalecimiento institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Manta*. *Revista ECA Sinergia*, 9(2), 103-110. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v9i2.1147
- Ricardo, E. (2016). *Capacidad estatal, brechas de capacidad y fortalecimiento institucional*. *Análisis Político*, 29(87), 60-76. <https://doi.org/10.15446/anpol.v29n87.60720>
- Rojas, C., Hernández, H. y Niebles, W. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud*. *Revista Espacios*, 41(1), 1-6. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Rubtcova, M., Vsilieva, E. & Kaisarova, V. (2020). *Realization of principles of transparency of public administration in the republic of sakha (Yakutia)* (Artículo científico). *Revista científica Hermes*, 26(1), 3-18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4776/477662440001/477662440001.pdf>
- Saavedra, J. (2020) *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1-14. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sucupira, G., Saab, F., Demo, G. & Bermejo, P. (2019). *Innovation in public administration: Itineraries of Brazilian scientific production and new research*

- possibilities. *Revista Innovation & Management Review*, 16(1), 72-90.
<https://doi.org/10.1108/INMR-03-2018-0004>
- Surichaqui, L. (2020). *Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac – Perú*. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 109-122. <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a9>
- Toral, R. y Zeta, A. (2016). *Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. *Revista Sur Academia*, 3(6), 77-89.
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268>
- Torrado, J. (2016). *La modernización administrativa: El marco jurídico de la Gestión Pública*. Sanz y Torres
- Torres, A. (2020). *Gestión administrativa en la Municipalidad de Lima Metropolitana: Propuesta de un modelo burocrático, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45556>
- Vichique, M. (2016). *La gestión institucional de crisis: Estrategias clave en el siglo XXI*. Editorial UOC
- Waissbluth, M. (2021). *Introducción a la gestión pública*. Penguin Random House Grupo Editorial Chile
- Wirts, B. & Müller, W. (2018). *An integrated artificial intelligence framework for public management*. *Public Management Journal*, 21(7), 1076-1100.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1549268>
- Yucra, H. (2018). *Presupuesto participativo y gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, año 2017*. *Revista Ciencia y Tecnología para el Desarrollo – UJCM*, 4(8), 5-12.
<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/105>
- Zavaleta, E. (2021). *Analysis of institutional management in the academic units of the National Police – Perú*. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53–64.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/489/268>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es el conjunto de actividades estratégicas que tienen como finalidad coadyuvar al cumplimiento de las metas y objetivos de una determinada entidad (Martínez et ál., 2018)	Es el conjunto de actividades que facilitan a los colaboradores de la municipalidad llevar un adecuado manejo y control de los procesos administrativos, garantizando de este modo su eficiencia y eficacia, se midió a través de un cuestionario.	Planeación	Determinación de objetivos Programación de actividades	Ordinal
			Organización	Estructura organizacional Asignación de funciones Distribución de recursos Reconocimiento de riesgos	
			Dirección	Capacidad de liderazgo Motivación del personal Comunicación continua	
			Control	Medidas de control administrativo Verificación de los registros Planteamiento de acciones correctivas	
Fortalecimiento institucional	Es el conjunto de acciones que contribuyen en el mejoramiento de la administración correcta de la ejecución de las operaciones dentro de una determinada institución. (Waissbluth, 2021)	Son acciones institucionales que tienen como propósito perfeccionar una determinada gestión con el fin de establecer alternativas de mejora que conlleven al éxito institucional, se midió a través de un cuestionario.	Liderazgo político	Capacidad de visión, confianza y compromiso Estilos de liderazgo Gestiones institucionales	Ordinal
			Función directiva, gerencial y profesional	Competencias gerenciales Capacidad gerencial Desempeño profesional	
			Calidad técnica de los recursos humanos	Selección del personal Evaluación del desempeño laboral Capacitación al personal Incentivos motivacionales	
			Orientación a gestión relacional	Relaciones institucionales Orientación institucional	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. ii) Evaluar el nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. iii) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. 	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> i) El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín 2021, es alto. ii) El nivel del fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de San Martín 2021, es alto. iii) Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. 												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Gestión administrativa O₂ = Fortalecimiento institucional r = Relación entre las variables</p>	<p>Población Estuvo conformada por 50 colaboradores del área administrativa del local central de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p> <p>Muestra Como muestra se consideró a la totalidad de la población, es decir, a los 50 colaboradores pertenecientes al área administrativa del local central de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Fortalecimiento institucional</td> <td>Liderazgo político</td> </tr> <tr> <td>Función directiva, gerencial y profesional</td> </tr> <tr> <td>Calidad técnica de los recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Orientación a gestión relacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Fortalecimiento institucional	Liderazgo político	Función directiva, gerencial y profesional	Calidad técnica de los recursos humanos	Orientación a gestión relacional
Variables	Dimensiones													
Gestión administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Fortalecimiento institucional	Liderazgo político													
	Función directiva, gerencial y profesional													
	Calidad técnica de los recursos humanos													
	Orientación a gestión relacional													

Instrumentos de recolección de datos



El presente instrumento tiene como finalidad conocer la realidad situacional sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín. En ese sentido, se solicita que responda con sinceridad, coherencia y veracidad cada una de las interrogantes proporcionadas marcando con un aspa (x), la respuesta que usted crea conveniente considerando las siguientes escalas de medición, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1	Planificación					
1.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se plantean los objetivos institucionales de acorde con la misión y visión de la entidad?					
2.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se programan las actividades a efectuarse para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
3.	¿En la municipalidad existe un área de planificación para la coordinación y toma de decisiones?					
4.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de la toma de decisiones?					
5.	¿En la municipalidad se estiman los recursos a asignarse para el adecuado desarrollo de las actividades?					
D2	Organización					
6.	¿La estructura organizacional de la Municipalidad Provincial de San Martín se establece de acorde a las funciones institucionales?					
7.	¿El organigrama de la Municipalidad Provincial de San Martín cumple la función orientadora en sus elementos integrales?					

8.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se asignan las funciones considerando las aptitudes y actitudes de los funcionarios?					
9.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se distribuyen los recursos en función a estimaciones previas?					
10.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se prevén futuros riesgos respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales?					
D3	Dirección					
11.	¿Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín muestran capacidad de liderazgo frente a los casos de rutina dentro del cumplimiento de sus funciones?					
12.	¿Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín muestran en todo momento responsabilidad durante el cumplimiento de sus funciones?					
13.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se evalúan las alternativas antes de tomar decisiones significativas en la entidad?					
14.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se programan talleres destinados a motivar el desempeño de los funcionarios?					
15.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se comunican oportunamente los hechos y situaciones que se presentan en las distintas áreas de la entidad?					
D4	Control					
16.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se evalúan los resultados en función a la relación que existe entre los objetivos planteados y cumplidos?					
17.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se identifican de manera pertinente las desviaciones o riesgos que imposibilitaron el cumplimiento de los objetivos?					
18.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se verifican de manera recurrente cada uno de los registros y/o documentos administrativos?					
19.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se registran de manera diaria y oportuna cada una de las documentaciones vinculadas a la gestión administrativa?					
20.	¿En la Municipalidad Provincial de San Martín, se plantean acciones correctivas frente a las desviaciones evidenciadas respecto al cumplimiento de los objetivos?					

Questionario – Fortalecimiento institucional

El presente instrumento tiene como finalidad el nivel de fortalecimiento institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín. En ese sentido, se solicita que responda con sinceridad, coherencia y veracidad cada una de las interrogantes proporcionadas marcando con un aspa (x), la respuesta que usted crea conveniente considerando las siguientes escalas de medición, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1	Liderazgo político					
1.	¿En los últimos tres años, se han dado normas legales o directivas de alcance nacional que mejoren la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín?					
2.	¿El estilo de liderazgo del alcalde favorece el desarrollo del área de gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín?					
3.	¿El alcalde y jefe del área administrativa demuestran responsabilidad y compromiso por el cumplimiento de las metas en función a la misión y visión de la Municipalidad Provincial de San Martín?					
4.	¿El jefe del área administrativa demuestra un estilo de liderazgo que refleje interés y preocupación por la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín?					
5.	¿Los colaboradores del área administrativa cumplen de manera constante y eficiente cada una de las actividades programadas de acorde a lo establecido en la gestión institucional de la municipalidad?					
D2	Función directiva, gerencial y profesional					
6.	¿El alcalde y jefe del área administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín muestran capacidad gerencial y profesionalismo en el desempeño y cumplimiento de sus funciones institucionales?					

7.	¿Las funciones de los funcionarios y colaboradores del área administrativa de la municipalidad se establecieron teniendo en cuenta el grado de formación profesional o especialidad?				
8.	¿El jefe del área administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín maneja con profesionalismo la realización de sus actos?				
9.	¿Los colaboradores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad demuestran capacidad directiva y profesional durante el cumplimiento de sus funciones?				
10.	¿Los colaboradores y funcionarios perteneciente al área administrativa de la municipalidad cuentan con el nivel de instrucción que requiere su cargo actual?				
D3	Calidad técnica de los recursos humanos				
11.	¿Durante el proceso de selección de personal se toma en cuenta el perfil requerido para cada uno de los puestos?				
12.	¿Se realiza con frecuencia la evaluación del desempeño de cada uno de los colaboradores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad?				
13.	¿Se realiza elaboran y desarrollan programas o actividades de capacitación al personal del área administrativa de la municipalidad?				
14.	¿Considera que las remuneraciones e incentivos a los colaboradores son establecidos de acorde al nivel de profesionalismo y el cargo que asignado?				
15.	¿Las remuneraciones e incentivos al personal del área administrativa guardan equidad interna con las de otros colaboradores de la municipalidad?				
D4	Orientación a gestión relacional				
16.	¿La municipalidad cuenta con un Manual de Procedimientos que promueva la simplificación de las actividades o funciones administrativas a realizar?				
17.	¿Los colaboradores pertenecientes al área administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín tiene conocimiento sobre el contenido del Manual de Funciones?				
18.	¿Los colaboradores del área administrativa tienen buena relación profesional con los colaboradores pertenecientes a las demás áreas?				
19.	¿El jefe del área administrativa de la municipalidad tiene una buena relación y comunicación con todos los colaboradores pertenecientes a su área?				
20.	¿El jefe del área administrativa brinda frecuentemente orientación a los colaboradores perteneciente a su área sobre las metas institucionales de la municipalidad?				

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tarrillo Paredes José
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión – Sede Lima
 Especialidad : Maestro en Investigación y docencia universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

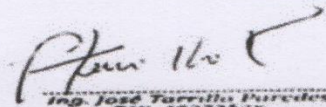
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de junio de 2021



Ing. José Tarrillo Paredes
 DNI: 40233525
 MAESTRO INVESTIGACION Y
 DOCENCIA UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tarrillo Paredes José
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión – Sede Lima
 Especialidad : Maestro en Investigación y docencia universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de fortalecimiento institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

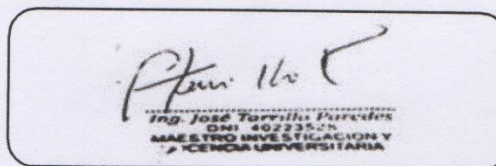
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 12 de junio de 2021



DR. José Tarrillo Paredes
 DNI 40223028
 MAESTRO INVESTIGADOR Y
 CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
 - Tarapoto
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de junio de 2021



Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
 - Tarapoto
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de fortalecimiento institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 12 de junio de 2021


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arce Cobeñas Amado
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión – Sede Tarapoto
 Especialidad : Maestro en Finanzas y docencia universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 15 de junio de 2021


Maestro Amado Arce Cobeñas
 DNI. 10019467

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arce Cobeñas Amado
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión – Sede Tarapoto
 Especialidad : Maestro en Finanzas y docencia universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de fortalecimiento institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Moya Lozano Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión escolar.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión escolar.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 12 de junio de 2021


Maestro Amado Arce Cobeñas
 DNI. 70970467

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Variable I: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,878	,878	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V.1	50,3667	118,378	,402	,875
V.2	50,1667	116,489	,531	,870
V.3	50,4000	118,662	,407	,874
V.4	50,1333	112,809	,602	,867
V.5	50,3000	121,941	,262	,879
V.6	50,1333	112,533	,635	,866
V.7	50,2333	119,702	,370	,875
V.8	49,9667	117,482	,447	,873
V.9	50,5667	114,047	,532	,870
V.10	50,2000	113,269	,561	,869
V.11	50,1000	114,714	,579	,869
V.12	49,9333	121,237	,382	,875
V.13	50,0667	115,030	,568	,869
V.14	50,0333	117,482	,496	,871
V.15	49,8000	115,752	,548	,870
V.16	49,8667	116,740	,465	,872
V.17	49,9000	117,610	,545	,870
V.18	50,0667	123,789	,128	,885
V.19	50,1333	112,878	,641	,866
V.20	50,2000	114,372	,548	,870


Variable II: Fortalecimiento institucional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,900	,901	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V.1	49,8000	126,993	,375	,899
V.2	49,6333	123,689	,579	,894
V.3	49,8000	125,890	,428	,898
V.4	49,5667	121,495	,550	,895
V.5	49,7000	129,803	,300	,900
V.6	49,6333	119,895	,687	,891
V.7	49,6000	126,662	,406	,898
V.8	49,5333	124,671	,486	,896
V.9	49,9000	121,266	,537	,895
V.10	49,6333	120,516	,611	,893
V.11	49,5000	122,534	,594	,893
V.12	49,3333	127,126	,466	,897
V.13	49,5333	121,775	,603	,893
V.14	49,4000	123,352	,570	,894
V.15	49,3000	119,183	,671	,891
V.16	49,3333	121,057	,600	,893
V.17	49,3000	123,390	,625	,893
V.18	49,5000	128,121	,253	,904
V.19	49,5333	119,568	,710	,890
V.20	49,6333	122,102	,540	,895

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

 **mpsm** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tarapoto, 09 de julio del 2021.

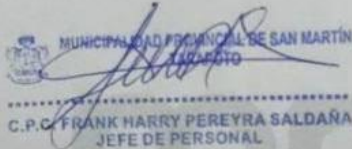
CARTA N° 027-2021-OP-GA-MPSM.
Señora:
Cristina Moya Lozano
Estudiante de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para trabajo de investigación
Ref. : SOLICITUD EXP N° 09906-2021

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le autoriza el ingreso a la Municipalidad Provincial de San Martín y realizar trabajo de investigación en el tema: "**Gestión Administrativa y Fortalecimiento Institucional**", que le permitirá el desarrollo de su proyecto de Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; para esta acción le agradeceré previamente coordinar con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
C.P.C. FRANK HARRY PEREYRA SALDAÑA
JEFE DE PERSONAL

mpsm
TARAPOTO

FHPS/OP-MPSM
C.C.
ARCHIVO.

Jr. Gregorio Delgado N° 260 - Tarapoto
913 012139 (042) 52235
www.mpsm.gob.pe

Base de datos

Variable I: Gestión administrativa

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Colaborador 1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	1	2
Colaborador 2	1	3	3	2	1	1	4	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
Colaborador 3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Colaborador 4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	1	3	2	1	4	4
Colaborador 5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3
Colaborador 6	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3
Colaborador 7	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	2
Colaborador 8	3	1	3	3	4	4	3	4	1	4	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2
Colaborador 9	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2
Colaborador 10	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3
Colaborador 11	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3
Colaborador 12	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 13	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3
Colaborador 14	1	2	4	1	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	3	2
Colaborador 15	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
Colaborador 16	4	4	3	4	2	3	3	4	1	2	1	4	2	3	3	4	3	1	2	1
Colaborador 17	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	3	4	3	4	2	4	2	2
Colaborador 18	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1
Colaborador 19	2	3	1	4	3	2	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1
Colaborador 20	3	2	2	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4
Colaborador 21	2	2	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1
Colaborador 22	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	1	4	3
Colaborador 23	3	1	2	2	2	4	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	5	3	2
Colaborador 24	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	4	2

Colaborador 25	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	1	2	3	3	1
Colaborador 26	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3
Colaborador 27	2	4	4	4	1	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5
Colaborador 28	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	4	1	3	2	3	4	3	2	2
Colaborador 29	1	3	1	3	2	2	2	4	1	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4
Colaborador 30	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
Colaborador 31	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	1	1	1	3	1	3	4
Colaborador 32	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2
Colaborador 33	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2	4	1	3
Colaborador 34	3	2	3	3	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
Colaborador 35	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador 36	2	3	2	1	4	4	4	3	5	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	5
Colaborador 37	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3
Colaborador 38	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2
Colaborador 39	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	1
Colaborador 40	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
Colaborador 41	3	4	1	4	3	2	4	1	2	2	2	4	2	3	4	1	2	3	4	1
Colaborador 42	1	1	2	1	3	4	1	2	3	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2
Colaborador 43	2	2	4	4	2	4	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
Colaborador 44	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	1	3	2	3	4	3	1	2
Colaborador 45	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
Colaborador 46	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3
Colaborador 47	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3
Colaborador 48	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4
Colaborador 49	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	2	5	3	5
Colaborador 50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3

Variable II: Fortalecimiento institucional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Colaborador 1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2
Colaborador 2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Colaborador 3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Colaborador 4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
Colaborador 5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3
Colaborador 6	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3
Colaborador 7	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	2
Colaborador 8	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Colaborador 9	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2
Colaborador 10	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3
Colaborador 11	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3
Colaborador 12	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 13	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3
Colaborador 14	1	2	4	1	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	3	2
Colaborador 15	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
Colaborador 16	4	4	3	4	2	3	3	4	1	2	1	4	2	3	3	4	3	1	2	1
Colaborador 17	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	3	4	3	3	2	3	2	2
Colaborador 18	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1
Colaborador 19	2	3	1	4	3	2	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1
Colaborador 20	3	2	2	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4
Colaborador 21	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1
Colaborador 22	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	1	4	3
Colaborador 23	3	1	2	2	2	4	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	5	3	2
Colaborador 24	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	4	2
Colaborador 25	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	1	2	3	3	1
Colaborador 26	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3

Colaborador 27	2	4	4	4	1	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5
Colaborador 28	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	4	1	3	2	3	4	3	2	2
Colaborador 29	1	3	1	3	2	2	2	4	1	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4
Colaborador 30	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
Colaborador 31	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2
Colaborador 32	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Colaborador 33	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2	4	1	3
Colaborador 34	3	2	3	3	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
Colaborador 35	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador 36	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3
Colaborador 37	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3
Colaborador 38	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2
Colaborador 39	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	1
Colaborador 40	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
Colaborador 41	3	4	1	4	3	2	4	1	2	2	2	4	2	3	4	1	2	3	4	1
Colaborador 42	1	1	2	1	3	4	1	2	3	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2
Colaborador 43	2	2	4	4	2	4	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
Colaborador 44	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2
Colaborador 45	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
Colaborador 46	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3
Colaborador 47	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3
Colaborador 48	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4
Colaborador 49	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	2	5	3	5
Colaborador 50	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2