



Universidad César Vallejo

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

Desempeño organizacional y proceso administrativo en la  
Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024

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

**AUTORA:**

Orue Reategui, Gladys Milagros ([orcid.org/0009-0004-6012-9022](https://orcid.org/0009-0004-6012-9022))

**ASESORES:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo ([orcid.org/0000-0001-9032-7821](https://orcid.org/0000-0001-9032-7821))  
Mg. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad de los asesores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024", cuyo autor es ORUE REATEGUI GLADYS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 31- 07-2024 06:47:47
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 30-07- 2024 22:50:47

Código documento Trilce: TRI - 0796373

## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORUE REATEGUI GLADYS MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GLADYS MILAGROS ORUE REATEGUI DNI: 70505647 ORCID: 0009-0004-6012-9022	Firmado electrónicamente por: GORUER el 02-07- 2024 20:41:51

Código documento Trilce: TRI - 0789609

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios y a mis padres que siempre estuvieron pendiente de mi persona en todos los buenos y malos momentos. A mis amigos que fueron parte de esta etapa profesional, y a mi asesor que me brindó su apoyo.

**Gladys Milagros**

## **Agradecimiento**

Agradecido con Dios, por gozar de una buena salud y vida para que yo pueda lograr todos y cada uno de mis objetivos como persona. A mis padres que depositaron su confianza en mí para desarrollar mi carrera profesional; y a la universidad que nos recibe de la mejor manera a cada uno de nosotros.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>36</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Nivel del desempeño organizacional y sus dimensiones. ....	16
<b>Tabla 2.</b> Nivel del proceso administrativo y sus dimensiones. ....	17
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad. ....	18
<b>Tabla 4.</b> Relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo. ....	19
<b>Tabla 5.</b> Relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo. .....	20

## Resumen

La investigación se vincula con el ODS 8 que pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y la meta 8.2; consistente en lograr niveles más elevados de productividad económica. Tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, y no experimental, cuya muestra fue de 71 colaboradores. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la variable desempeño organizacional tienen un nivel medio en 66 %. De igual manera el nivel de la variable proceso administrativo tienen un nivel medio en 51 %, existe relación entre las dimensiones del desempeño organizacional y el proceso administrativo con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). Concluyo que, existe relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024 con un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), con un Rho de Spearman de 0.608 equivalente a una correlación positiva moderada.

**Palabras clave:** Desempeño organizacional, proceso administrativo, planificación.



## **Abstract**

The research is linked to SDG 8, which aims to promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all, and goal 8.2; which consists of achieving higher levels of economic productivity. Aimed to determine the relationship between performance organizational and administrative process in the Provincial Municipality of Lamas, San Martín - 2024. The research was basic, quantitative in scope, correlational in scope, and non-experimental, whose sample was 71 collaborators. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the organizational performance variable has a medium level of 66%. Likewise, the level of the administrative process variable has a medium level of 51%, there is a relationship between the dimensions of organizational performance and the administrative process with a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ). I conclude that, there is a relationship between organizational performance and the administrative process in the Provincial Municipality of Lamas, San Martín – 2024 with a p-value of 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ), with a Spearman's Rho of 0.608 equivalent to a moderate positive correlation.

**Keywords:** Organizational performance, administrative process, planning.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación según las variables trabajadas, se vincula con el ODS 8; orientado al promover el crecimiento de las ciudades, generando mayor empleo y trabajo a sus habitantes y su meta 8.2. Busca que se tenga un margen económico adecuado mediante la diversidad de servicios, uso de tecnología moderno y la automatización de los procesos.

En el ámbito latinoamericano, las instituciones no han desarrollado las condiciones adecuadas para la realización del trabajo por parte de sus colaboradores. Dentro de ellos se puede visualizar, un ambiente donde la interacción es muy negativa debido a que las personas no poseen las capacidades óptimas para interrelacionarse con los demás, lo cual permite la aparición de un clima tenso que no facilita el rendimiento competitivo. Dentro de este contexto, las investigaciones han determinado que la ausencia de madurez en las organizaciones representa al 44.75% de la negatividad para lograr un desempeño competitivo. Mientras que en lo que concierne a los colaboradores, la ausencia para trabajar en equipo y de forma coordinada representa el 44.17% del problema. Es por ello que se considera los procedimientos administrativos como elementos fundamentales dentro de una organización, lo que permitirá alcanzar el éxito debido a que los procesos relacionados con la planificación, organización, entre otros; fortalecerán el cambio en la mentalidad de los gerentes (Carmona, et al, 2023).

A nivel nacional, existen diferentes problemáticas en las instituciones públicas en cuanto a las variables de estudio. Se ha podido observar serias falencias administrativas, dentro del cual los colaboradores en su gran mayoría no están preparados con las capacitaciones adecuadas para afrontar las responsabilidades, también se desarrolla una inadecuada gestión financiera ya que los presupuestos no se cumplen al 100%, tampoco se da cumplimiento a la aplicación de los procedimientos para controlar el uso de los recursos. Por lo tanto, concerniente a la Municipalidad Distrital de Huayopata en lo que respecta a los procesos administrativos, el 56% de los colaboradores muestran su concordancia, destacando que la mayor parte de ellos manifiestan que es de nivel aceptable, mientras que el 44% se encuentra en

desacuerdo. Reflejando de esta forma la ausencia en la identificación de los procesos administrativos que deben realizarse dentro de la municipalidad, así como también establecieron que el nivel es aceptable respecto al funcionamiento (Cárdenas, 2023).

A nivel local, la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín, no ha tenido una congruente percepción pública, debido a que la gobernanza actual del gobierno de turno no es la esperada; en la medida que muchos de los ofrecimientos no cumplen a cabalidad, no logran cumplir las metas al 100%, con un bajo nivel de aceptación de la gestión por parte de ciertos grupos de la sociedad, con un ambiente laboral poco adecuado en la medida que el ambiente laboral no es adecuado sobre todo del personal nombrado. Todo ello ha conllevado a que la administración pública municipal se vea afectada y no se logre cumplir las metas a cabalidad con una dimensión política y social débil, debido a la poca articulación y organización de las instituciones civiles de la provincia.

Fue por ello el problema general: ¿Cuál es la relación entre de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional? ¿Cuál es el nivel de proceso administrativo? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo?

La justificación por conveniencia, considerando el análisis detallado de la problemática municipal para acrecentar la percepción positiva de los usuarios respecto a la eficiencia de la entidad. Respecto a la relevancia social, se buscó la atención de la población en cuanto a la consideración de sus expectativas y necesidades, en cuanto al valor teórico, se utilizaron diferentes teorías y conceptos teóricos sobre cada variable para realizar la presentación adecuada de las variables y así acrecentar el conocimiento respectivo. Asimismo, en las implicancias prácticas, se realizó la entrega de recomendaciones para que los directivos de la municipalidad puedan mejorar su administración local. De esta manera lograr que la población tenga una

buena percepción acerca de la gestión actual. En cuanto a la utilidad metodológica, se diseñaron cuestionarios que fueron útiles para futuros estudios con similar problemática.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Los objetivos específicos fueron: 1) Identificar el nivel de desempeño organizacional. 2) Identificar el nivel de proceso administrativo. 3) Determinar la relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se citaron a Moreno-Ponce, et al. (2022), Olivera-Pájaro (2022) y Ayón-Ponce, et al. (2021) concluyeron que, la administración no está desarrollando la ejecución correcta de las diversas funciones que conforman los procesos y la capacitación de los colaboradores para hacer posible una administración competitiva. Todo ello, a pesar de que tienen conocimiento acerca de los objetivos establecidos, sin embargo, no poseen las herramientas pertinentes para lograr su cumplimiento. Por otro lado, dentro de la contribución del desempeño, se precisa una relación competitiva que debe ser presentada en toda la organización para tenerla en cuenta; de modo que se conozca la utilización pertinente y el aprovechamiento de los recursos, lo cual permitirá la obtención adecuada de los resultados más eficientes. Por otro lado, se desarrolla una motivación competitiva dentro del ámbito laboral de forma agradable. Se permite obtener como resultado un desempeño competitivo, tanto a nivel colectivo y también individual, los mismos que harán posible la comprensión y el entendimiento de los factores más importantes para generar un ambiente laboral próspero.

Asimismo, se citó a Flores Flores (2021), Vaquerano-Amaya (2024) concluyeron que, concerniente al análisis del desempeño organizacional, se visualizaron cuatro factores explicativos. El primero es considerado como la ciudadanía organizacional que se relaciona con la lealtad de los colaboradores. El segundo es la productividad que hace énfasis en la realización del trabajo de forma eficiente. El tercero es el dinamismo con la

cual se realizan las acciones de forma proactiva y versátil por parte de la fuerza laboral. El cuarto es la fraternización organizacional que involucra actividades de camaradería para compartir experiencias y afianzar el vínculo para lograr los objetivos. Por otro lado, el mejoramiento en el desempeño organizacional por parte de las empresas, es necesario considerar el compromiso asumido por parte de los colaboradores; además de la confianza brindada para que estos desarrollen las capacidades pertinentes juntamente con las virtudes laborales para marcar la diferencia.

Asimismo, Del Río Cortina, et al (2022) y Jelly et al. (2024), concluyeron que existe una relación significativa respecto al desempeño organizacional con la gestión del talento humano. Dentro de ello, se encuentran los elementos representativos que son la formación laboral, la integración de un manual acerca de las funciones de forma clara, lo mismo que hará posible el establecimiento de la importancia acerca de la realización de las actividades para gestionar el talento como un factor estratégico en el desempeño de la organización. Por otro lado, dentro del ambiente laboral, la disciplina juntamente con el compromiso genera un efecto positivo y a la vez significativo en la motivación, para inducir al desempeño de los empleados. Además, resaltaron a la justicia con la cual se miden los resultados, lo cual influye en la competitividad y las posibilidades de rendimiento, debido a que se relaciona con la creación de un ambiente competitivo donde las habilidades y los esfuerzos resulten reconocidos adecuadamente.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se citaron a Vilchez Ordoñez, et al. (2023), Moran Apaza (2021) quienes concluyeron que, concerniente a la gestión de los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, la indagación a través de los funcionarios, permitió conocer una percepción regular por el 58%, mientras que la percepción por parte de la ciudadanía es deficiente en 71%. Es por ello que en consideración a la perspectiva que poseen los funcionarios, los aspectos también extractivos municipales son adecuados; pero no pueden ser catalogados como excelentes. Por otro lado, concerniente al análisis del proceso administrativo, se encuentra dentro de un nivel regular representado por el 82.1%, mientras

que la dirección obtuvo el mayor promedio con 20.57, mientras que el promedio más bajo fue el control con 9.82. Estableciendo de esta forma la existencia de correlación respecto al servicio civil con la realización del proceso administrativo.

Asimismo, Hernández, (2022) y Delgado Gutiérrez y Anchundia Villamar (2023) concluyeron que, el desempeño de la organización presenta debilidades, las cuales fueron identificadas a través de las dimensiones como en desempeño que se encuentra en desacuerdo por el 47.78%, mientras que en la efectividad y eficiencia también existe desacuerdo por el 81.41%. Concerniente a la continuidad posee la misma connotación por el 53.11%. Finalmente, en cuanto a la integración de recursos también es considerado de la misma forma por el 67.26%. Asimismo, la falta de competitividad para la realización de los procesos administrativos genera incidencias negativas en la organización para poder cumplir con sus objetivos. En ese sentido, cuando estos procesos no se desarrollan de manera idónea, no se pueden alcanzar aquellos resultados proyectados. Es por ello que, destacaron la presencia de una sólida relación respecto a las variables, manifestando que el mejoramiento generará influencia proporcional.

De acuerdo a la primera variable desempeño organizacional, se precisa el Modelo de organización Weick que destaca la unión organizacional para hacer posible la solución de los diversos problemas que se van presentando continuamente a través de la proposición de ideas y herramientas; las mismas que permitirán generar impacto dentro del ámbito colectivo e individual. La teoría de sistemas, busca desarrollar la explicación de la complejidad de los procesos organizacionales, el cual integra la flexibilidad en el análisis, así como también manifiesta que el comportamiento de los componentes generará una influencia sobre el desempeño de los demás. Es por ello que debe ser considerada de forma general y no basándose en uno de sus componentes. La teoría evolutiva sociocultural, una descripción acerca de los procesos influyentes dentro de la organización para lograr la adaptación a los diversos aspectos socioculturales, dentro del cual manifiesta que los procesos

fundamentales están representados por la selección y la capacidad de innovación para mejorar el comportamiento (León Romero & Aguilar Fernández, 2023).

Por consiguiente, a la variable desempeño organizacional, se consideró a los autores Jung et al. (2023), quienes lo consideran como la percepción de los ciudadanos, acerca del rendimiento de las instituciones juntamente con sus autoridades para plantear mecanismos de solución a lo que se va produciendo día a día. Por consiguiente, Maroun et al. (2024), determinan que también está relacionado con la percepción ciudadana acerca de la capacidad para que las situaciones se desarrollen bajo lineamientos asignados y la atención de los requerimientos principales. Estos generalmente son originados por aquellas poblaciones más vulnerables donde la acción pública; generalmente es muy baja debido a los intereses que suele desarrollarse en el campo institucional.

Por otro lado, Xubo, C., & Kosinski (2024), la percepción de los ciudadanos se va generando a partir de diferentes eventos dentro de los cuales principalmente se encuentra la visualización de las intenciones en sus diferentes sectores. Seguidamente, Jancey et al. (2024), destacaron que la percepción también se crea a partir de la disposición de las autoridades para escuchar a los ciudadanos en cuánto a su necesidades, inquietudes y sugerencias. Teniendo en cuenta que muchas veces las autoridades bloquean los canales de comunicación para no ser cuestionados por la población y, es allí precisamente donde se originan estos problemas de mala percepción, los cuales son debidamente justificado por este tipo de accionares.

Asimismo, Meng et al. (2024), determinaron que el desempeño organizacional surge de la evaluación interna, los cuales muchas veces son carentes de calidad y predisposición, lo cual genera una disyuntiva respecto a las expectativas y el valor que finalmente obtienen. Por ello, Ashley et al. (2024), determinaron que las instituciones no solamente deben regirse por las normativas establecidas, sino también deben realizar el requerimiento ciudadano que conlleve hacia una satisfacción óptima. De ese mismo modo

Mengyi et al. (2024), destacaron que se debe tomar consideración de los problemas prácticos y complejos en los ciudadanos teniendo en cuenta que la responsabilidad institucional también está orientada hacia la innovación y el análisis constante de los mecanismos a utilizar para brindar soluciones competitivas.

Por ende, Blanco (2020), sostuvieron que el desempeño organizacional también se encuentra vinculado a las emociones de los ciudadanos, teniendo en cuenta que estos pasan por diferentes procesos cognitivos al momento de recurrir a una entidad para solicitar información u obtener servicios que pone por derecho. Asimismo, Ramírez-Asís y Jamanca-Anaya (2020), destacaron que el éxito institucional también está dado por una buena percepción pública, debido a que este es el resultado de una interacción clara con el público para atender sus necesidades y al mismo tiempo plantear nuevas medidas de solución a las brechas sociales que continuamente se encuentran en aumento. De modo que éstos puedan tener la percepción de que la entidad realmente se preocupa por su bienestar.

De esa manera Traberg et al. (2024), manifestaron que lamentablemente en la actualidad es muy difícil encontrar grupos poblacionales que tengan una percepción positiva respecto al accionar de las instituciones. Esto debido a que la generalización de la corrupción ha conllevado a apañar una imagen congruente, teniendo en cuenta que muchas autoridades han iniciado su gobierno, pero no lo han concluido debido a que han sido separados del cargo al haberse detectado acciones fraudulentas que denigran la función pública. Por ende, Givon-Benjio et al. (2024), destacaron que una estrategia para poder mejorar la percepción también es desarrollando mecanismos que ayuden a identificar de manera oportuna los actos de corrupción y brindar las sanciones ejemplares para quienes transgreden estos principios; que además se encuentran catalogados en las funciones de cada uno de ellos.

Por otro lado, Safstrom & Ulrika (2024), indican que el desempeño organizacional también se encuentra apañada por las autoridades que no muestran la predisposición para la entrega de información solicitada por parte



de los ciudadanos; quienes haciendo uso de su derecho recurren hacia las diversas plataformas para obtener información. Tal como lo mencionan, Nishimura et al. (2024), una mala imagen de la institución ayuda a que se incremente la negatividad respecto a la percepción estatal, la misma que también deteriora la institucionalidad. Aunado a Oladayo et al. (2024), afianzaron que no sólo se trata de percepción, sino que esto debe ser representada por aspectos prácticos e institucionales por medio de la entrega de soluciones contundentes para que el ciudadano se sienta respaldado por la institución.

Además, el rendimiento de las organizaciones está condicionado a diferentes elementos de característica visible e invisible, dentro de los cuales se encuentra la eficiencia con la cual los colaboradores desarrollan sus responsabilidades; integrándolos recursos disponibles para lograr resultados. Es por ello que como parte de la evaluación del desempeño también se debe tomar en cuenta la capacidad del personal para integrar recursos y conocimientos relacionados con la responsabilidad; lo cual permitirá la apertura de los conocimientos para determinar las posibilidades y necesidades de capacitación específica en cada área tomando en cuenta las falencias transversales del personal. Es por ello que el desempeño se considera como un indicador fundamental que establece la competitividad e institucional con la cual se vienen desarrollando las actividades de gestión interna como la base para acreditar la prestación de los servicios adecuados hacia el ciudadano. Es decir, la influencia del rendimiento del personal es significativa hacia el desempeño integral (Jancey et al., 2024).

Por otro lado, es necesario considerar que los directivos de las organizaciones deben comprender lo importante que resulta aplicar mecanismos de medición para conocer las falencias del personal; de modo que todas las estrategias de capacitación y mejoramiento del rendimiento puedan estar sostenidas en datos precisos para lograr el mejoramiento de la problemática. Es decir, no solamente se trata de desplegar procedimiento de forma empírica, sino que todo debe estar sustentado y documentado para brindar el sustento respectivo

que conlleve a lograr la transparencia y el fortalecimiento de la competitividad de la institución para atender las necesidades que continuamente se vienen acrecentando en la ciudadanía. Dado que existe una negatividad longitudinal en el ámbito estatal, donde las autoridades están poco interesadas en la solución de las derechas fundamentales que privan a los ciudadanos el acceso hacia los servicios competitivos de acuerdo como lo dictaminan sus derechos. Todo ello a pesar de que existen lineamientos que obligan a generar un desempeño concordante (Blanco, 2020).

A continuación, se presenta las dimensiones de la variable desempeño organizacional considerado por los autores Jung et al. (2023), son dimensión 1: Ambiente, influye en los esfuerzos de sostenibilidad en sus procesos de fabricación y cadena de suministro. Dimensión 2: Sociedad, se basa en el esfuerzo de la organización para mejorar su impacto social, tanto dentro de la empresa como en la comunidad en general. Dimensión 3: Gobernanza, involucra al compromiso asumido por parte de las áreas directivas de una organización para realizar actividades estratégicas planeadas tomando en cuenta las necesidades del ciudadano y encaminando los proyectos para brindar una solución positiva que conlleve al cambio positivo bajo una edición mancomunada e inclusión social sin distinciones.

Por consiguiente, las teorías de la segunda variable proceso administrativo como la teoría para la mejora administrativa, representan la incorporación de aquellos procesos organizacionales para que conlleven hacia la identificación de aquellas oportunidades de crecimiento que puedan ser aprovechadas para la competitividad (Veintimilla-Rodas et al., 2020). Teoría de la Administración Científica de Stoner, establece la forma en cómo se debe gestionar las instituciones. Es por ello que la incorporación de estas teorías y visiones estratégicas permitirán mejorar los resultados ((Ballina Ríos, 2021).

La Teoría de administración científica de Frederick Taylor, está fundamentada en la realización de las etapas secuenciales de la administración iniciando a través de la planificación para dar lugar a la organización y posteriormente a

la dirección de las actividades, finalizando con el control respectivo (Ballina Ríos, 2021).

Acorde a la segunda variable proceso administrativo, según Chiavenato (2001), se trata de un proceso que involucra diversas actividades interdependientes que deben ser desarrolladas estratégicamente para lograr la planificación de las acciones necesarias para fomentar la competitividad institucional; así como también la realización de los controles necesarios para garantizar los resultados. Asimismo, Yanar & Toprakci (2022), destacaron que se trata de un proceso esencial para poder afrontar cada una de las etapas que conllevarán al éxito. Además, Bautista-Fasabi y Delgado-Bardales (2020), manifestaron que, dentro de este proceso, la planificación es la etapa fundamental que permitirá identificar el panorama estratégico a desarrollar. De acuerdo con Kononov (2021), está relacionado con la incorporación de las opiniones ciudadanas en el rumbo institucional y del ámbito local.

Por otro lado, Zyuzin (2021), manifestaron que la importancia de la incorporación del proceso administrativo en las instituciones, radica en la apertura de mayores posibilidades para que se pueda lograr una administración competitiva de los recursos en función de objetivos claros. Además, Solovey (2021), destacaron que en la realización de las acciones para organizar adecuadamente las actividades designando a los responsables pertinentes de acuerdo a sus conocimientos. En tanto, Solovey (2021), por medio de este proceso se puede lograr la identificación de las necesidades institucionales para que en base a ello se pueda realizar la gestión competitiva de aquellos elementos que aún no se encuentran en la organización. De modo que se incremente su capacidad para atender las necesidades que comúnmente aquejan a la ciudadanía.

Asimismo, Kirillov (2021), destacaron que los enfoques fundamentales del proceso administrativo se sostienen en la búsqueda de mejores oportunidades para el crecimiento de la institución; canalizados estratégicamente para solucionar las necesidades generales y específicas de la ciudadanía. Además, Mañunga-Arroyo (2021), manifestaron que los directivos deben

comprometerse con la finalidad de garantizar el cumplimiento de cada una de las etapas para alcanzar los resultados previstos. Además, Moreno-Ponce et al. (2022), establecieron que la actualización constante de las estrategias para la realización del proceso administrativo, permitirá el mejoramiento continuo organizacional a través de la integración de aquellas herramientas funcionales para simplificar las tareas.

Además, Soto-Grant (2022), manifestaron que uno de los objetivos del proceso administrativo es la simplificación acerca de los aspectos esenciales que se deben desarrollar a nivel organizacional para poder alcanzar el éxito. Es por ello que los enfoques principalmente están relacionados con cuatro aspectos fundamentales que inician con la planificación. En tanto, Macassi Zavala & Salazar Ortiz (2020), destacan que también está orientado hacia la transparencia a cargo de una institución para que en base a ello se puedan solucionar aquellas brechas representativas; que aquejan el crecimiento social y económico de la población. Es decir, la integración de las etapas respectivas facilitará la visualización de oportunidades y errores que deben ser solucionados internamente.

A continuación, se presentan las dimensiones de la variable proceso administrativo, según Chiavenato (2001), de las cuales son: Planificación: corresponde a una de las etapas principales que permite a los directivos realizar un análisis estratégico acerca de las necesidades en torno a la institución, juntamente con aquellos requerimientos presentados por la ciudadanía. Organización: facilita la determinación de la estructura organizacional juntamente con la designación de las responsabilidades para que los colaboradores conozcan sus funciones y las tareas a abordar para lograr la creación de valor. Dirección: está relacionado con la implementación del liderazgo y comprensión integrando la comunicación para conocer las necesidades y al mismo tiempo transmitir un mensaje claro. Control: es la etapa final que permite la verificación acerca del cumplimiento de las actividades y demás objetivos planteados inicialmente.

La hipótesis general planteada: Existe relación entre desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Las hipótesis específicas: H1: El nivel de desempeño organizacional, es alto. H2: El nivel de proceso administrativo, es alto. 3) Existe relación significativa entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo.

## II. METODOLOGÍA

De ese mismo modo el tipo de investigación fue básica, dado que se enfocó en ampliar los conocimientos respecto al estudio de dos o más teorías generando un aporte nuevo y significativo al campo científico e intelectual (Ruiz, 2022). Por ende, el diseño fue no experimental, debido a que no se alteró las variables, ya que solo se utilizó para su exposición en su estado actual (Hadi et al. 2023). Además, fue de enfoque cuantitativo, ya que se utilizó datos numéricos con el fin de poder exponer los niveles encontrados de cada variable (Cvetkovic et al., 2021). También presentó un alcance correlacional, pues se buscó la asociación o relación entre las variables materia de estudio (Polanía et al. 2020).

En cuanto al sistema de variables, se tuvo a la variable desempeño organizacional y al proceso administrativo, su operacionalización se encuentra en los anexos.

De acuerdo a la población correspondió a los elementos que se encontraron dentro de un contexto y que con ello formo parte del objeto investigado (Arias, 2021). En este estudio, estuvo integrada por 71 colaboradores. En los criterios de inclusión, se incluyeron a colaboradores que brindaron su consentimiento informado, se excluyeron colaboradores que no concordaron el consentimiento informado. De acuerdo a la muestra, estuvo integrada por 71 colaboradores. Por ello el muestreo mostró una parte de la población de las cuales pudieron distribuirse de acuerdo a cada uno de las variables (Paragua et al. (2022). Por ende, el muestreo fue el no probabilístico por conveniencia y la unidad de análisis fue un colaborador municipal.

La técnica empleada fue la encuesta, de esa manera el instrumento fue el cuestionario, que consistió en un numero de preguntas por cada variable de acuerdo a sus indicadores (Quincho et al., 2022). El instrumento para medir de desempeño organizacional fue elaborado con 15 enunciados, considerando sus 3 dimensiones. Asimismo, para medir el proceso administrativo fue elaborado con 15 enunciados, considerando sus 4

dimensiones adaptada de Reátegui, G (2022). Para ambos, la escala fue la ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Además, se trabajó en base a tres niveles: Bajo (15-35), Medio (36-56), y Alto (57-75).

De esa manera la validez se realizó mediante análisis de 5 expertos y el cálculo del  $v$  de Aiken, siendo el promedio de 0.99 (0.99 %) y 0.98 (0.98 %) en ambos instrumentos. Por ende, la confiabilidad se dio mediante el Alfa de Cronbach (Reyes, 2020). Respecto a la variable 1, se alcanzó un resultado de 0,959 y para la variable 2 fue un resultado de 0,981, de esta forma se garantizó la confiabilidad.

En lo concerniente a los procedimientos, primero se realizó la obtención del permiso para realizar la investigación en la entidad, para lo cual se realizó la entrega de una solicitud. Se determinaron los implicados en la muestra, se realizó la incorporación de la información teórica pertinente y se diseñaron los cuestionarios. Luego se validó mediante los expertos y el  $V$  de Aiken y su confiabilidad por medio del alfa de Cronbach; con ello se aplicó directamente y los datos obtenidos fueron plasmados en el Excel que posteriormente fueron analizados estadísticamente; obteniendo los resultados con los cuales se abordaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones. Los instrumentos fueron los encargados de proporcionar los datos para el análisis estadístico correspondiente empleando el SPSS v.25. Dentro de ello también se destacó la utilización de la estadística descriptiva, así como también se utilizó la estadística inferencial.

Para dar cumplimiento a los principios éticos internacionales se respetó la autonomía, por medio del cual los participantes tuvieron la libertad para tomar sus decisiones en cuanto a la presentación de los cuestionarios. De modo que la respuesta representó la veracidad de sus percepciones, seguido de beneficencia, teniendo en cuenta la búsqueda constante del beneficio para la institución. No maleficencia, por qué no se buscó la generación de perjuicios o problemas para el funcionamiento de la institución. Justicia, tuvo en cuenta

en todo momento el respeto a los derechos y estos no fueron transgredidos. También se tomó en cuenta la integridad científica por medio del cual se garantizó los fines académicos en el estudio.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Identificar el nivel de desempeño organizacional

Tabla 1

*Nivel del desempeño organizacional y sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Desempeño organizacional	Bajo	15-35	14	20%
	Medio	36-56	47	66%
	Alto	57-75	10	14%
	Total		71	100%
Ambiente	Bajo	5-11	15	21%
	Medio	12-18	44	62%
	Alto	19-25	12	17%
	Total		71	100%
Sociedad	Bajo	5-11	16	23%
	Medio	12-18	37	52%
	Alto	19-25	18	25%
	Total		71	100%
Gobernanza	Bajo	5-11	15	21%
	Medio	12-18	49	69%
	Alto	19-25	7	10%
	Total		71	100%

*Fuente:* Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores.

#### Interpretación

Según la tabla, se tiene a la variable desempeño organizacional con un nivel bajo en 20 %, medio en 66 %, y alto en 14 %. Asimismo, las dimensiones como, ambiente es bajo en 21 %, medio en 62 %, y alto en 17 %, además la sociedad es baja en 23 %, medio en 52 %, y alto en 25 %: por último, la gobernanza es bajo en 21 %, medio en 69 %, y alto de 10 %. Evidenciando que predomina el nivel medio.

### 3.2. Identificar el nivel de proceso administrativo

Tabla 2

#### *Nivel del proceso administrativo y sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Proceso administrativo	Bajo	15-35	21	30%
	Medio	36-56	36	51%
	Alto	57-75	14	19%
	Total		71	100%
Planificación	Bajo	3-7	36	51%
	Medio	8-12	27	38%
	Alto	13-15	8	11%
	Total		71	100%
Organización	Bajo	4-9	25	35%
	Medio	10-15	32	45%
	Alto	16-20	14	20%
	Total		71	100%
Dirección	Bajo	4-9	17	24%
	Medio	10-15	40	56%
	Alto	16-20	14	20%
	Total		71	100%
Control	Bajo	4-9	29	41%
	Medio	10-15	31	44%
	Alto	16-20	11	15%
	Total		71	100%

*Fuente:* Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores.

#### **Interpretación**

La variable proceso administrativo tiene un nivel bajo en 30 %, medio en 51 %, y alto en 19 %. Asimismo, para las dimensiones, como la planificación es bajo en 51 %, medio en 38 %, y alto en 11 %, además la organización es baja en 35 %, medio en 45 %, y alto en 20 %, de la misma manera la dirección es bajo en 24 %, medio en 56 %, y alto de 20 %; por último, el control es bajo en

41 %, medio en 44 %, y alto en 15 %. Evidenciando que predomina el nivel medio.

Tabla 3

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño organizacional	,077	71	,200*
Ambiente	,081	71	,200*
Sociedad	,121	71	,011
Gobernanza	,115	71	,021
Proceso administrativo	,121	71	,011

*Fuente:* Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

**Interpretación**

Se procedió con el cálculo de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> al haber empleado una muestra de 71 resultando  $p = 0.200$  y  $0,011$  cercano a  $0.05$ , con el cual se contempló como una distribución no normal. Por ello se determinó al Rho de Spearman para el cálculo de las correlaciones.

**3.3.** Determinar la relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo*

		Proceso administrativo	
Rho de Spearman	Ambiente	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71
	Sociedad	Coefficiente de correlación	,652
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71
	Gobernanza	Coefficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

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

*Fuente:* Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

**Interpretación**

En la tabla se evidencia que existe correlación positiva alta entre la dimensión ambiente y el proceso administrativo con Rho de Spearman de 0.708, además existe relación entre el ambiente y el proceso administrativo ya que se tiene una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.01. Por otra parte, existe correlación positiva moderada entre la dimensión sociedad y el proceso administrativo con Rho de Spearman de 0.652, además existe relación entre la dimensión sociedad y el proceso administrativo ya que se tiene una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.01. Finalmente, existe correlación positiva alta entre la dimensión gobernanza y el proceso administrativo con Rho de Spearman de 0.787, además existe relación entre la dimensión gobernanza y el proceso administrativo ya que se tiene una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.01. En tal sentido, se acepta la hipótesis H3 que existe relación significativa entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo.

**3.4.** Determinar la relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo

**Tabla 5**

*Relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo*

			Desempeño organizacional	Proceso administrativo
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71

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

*Fuente:* Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

**Interpretación**

Existe relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024, ya que se tuvo un p-valor igual a 0,000 menor a 0.01 con un Rho de Spearman de 0.608 equivalente a una correlación positiva moderada); aceptando la hipótesis.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se inició exponiendo que el nivel de desempeño organizacional es medio en 66 %, debido a la inadecuada percepción pública, debido a que la gobernanza actual del gobierno de turno no es la esperada. Esto en la medida que muchos de los ofrecimientos no cumplen a cabalidad, no logran cumplir las metas al 100%. Siendo concordante con el modelo de organización Weick, destaca la unión organizacional para hacer posible la solución de los diversos problemas que se van presentando continuamente a través de la proposición de ideas y herramientas que permitirán generar impacto dentro del ámbito colectivo e individual.

También coincide con Moreno-Ponce, et al (2022), quien concluyó que, la administración no está desarrollando la ejecución correcta de las diversas funciones que conforman los procesos y la capacitación de los colaboradores para hacer posible una administración competitiva, a pesar de que tienen conocimiento acerca de los objetivos establecidos no poseen las herramientas pertinentes para lograr su cumplimiento. En tanto, esto generalmente son originados por aquellas poblaciones más vulnerables donde la acción pública generalmente es muy baja debido a los intereses que suele desarrollarse en el campo institucional.

Además, dichos resultados coinciden con Ayón-Ponce, et al (2021) quienes concluyeron que, cuando se desarrolla una motivación competitiva dentro del ámbito laboral de forma agradable, permite obtener como resultado un desempeño competitivo, tanto a nivel colectivo y también individual, los mismos que harán posible la comprensión y el entendimiento de los factores más importantes para generar un ambiente laboral próspero. A razón de esta situación se debe efectuar estrategias que ayuden a mejorar el desempeño de gestiones orientadas al beneficio de la población, y así ver contemplada mejora dentro de los sectores.

Además, el nivel de proceso administrativo es medio en 51 %, ya que todo ello ha conllevado a que la administración pública municipal se vea afectada y no se logre cumplir las metas a cabalidad, con una dimensión política y social

débil debido a la poca articulación y organización las instituciones civiles de la provincia. Siendo concordante con la teoría para la mejora administrativa, citado por Veintimilla-Rodas et al. (2020), representa la incorporación de aquellos procesos organizacionales para que conlleven hacia la identificación de aquellas oportunidades de crecimiento que puedan ser aprovechadas para la competitividad. Por lo tanto, es importante tomar en cuenta la administración de los recursos para identificar las necesidades y en base a ello se pueda realizar la gestión competitiva de aquellos elementos que aún no se encuentran en la organización.

Bajo esta misma lógica coincide con Olivera-Pájaro (2022) concluyó que, dentro de la contribución del desempeño, se precisa una relación competitiva que debe ser presentada en toda la organización para tenerla en cuenta; de modo que se conozca la utilización pertinente y el aprovechamiento de los recursos, lo cual permitirá la obtención adecuada de los resultados más eficientes. En tanto, el proceso administrativo es parte del desarrollo de las actividades el cual permite mantener viabilidad en el uso de los recursos, de modo que se incremente su capacidad para atender las necesidades que comúnmente aquejan a la ciudadanía.

Además, dichos resultados coinciden con Flores Flores (2021), quienes concluyeron que, concerniente al análisis del desempeño organizacional, se visualizaron cuatro factores explicativos. El primero es considerado como la ciudadanía organizacional que se relaciona con la lealtad de los colaboradores. El segundo es la productividad que hace énfasis en la realización del trabajo de forma eficiente. El tercero es el dinamismo con la cual se realizan las acciones de forma proactiva y versátil por parte de la fuerza laboral. El cuarto es la fraternización organizacional que involucra actividades de camaradería para compartir experiencias y afianzar el vínculo para lograr los objetivos. En tanto, se requiere el compromiso de los directivos con la finalidad de garantizar el cumplimiento de cada una de las etapas para alcanzar los resultados previstos.

Asimismo, existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la variable de desempeño organizacional y la variable proceso administrativo. Siendo concordante con la teoría evolutiva sociocultural, una descripción acerca de los procesos influyentes dentro de la organización para lograr la adaptación a los diversos aspectos socioculturales, dentro del cual manifiesta que los procesos fundamentales están representados por la selección y la capacidad de innovación para mejorar el comportamiento (León Romero & Aguilar Fernández, 2023). Por lo tanto, la comunicación ha reflejado como un medio para el éxito institucional debido a que este es el resultado de una interacción clara con el público para atender sus necesidades y al mismo tiempo plantear nuevas medidas de solución a las brechas sociales.

Además, coincide con Del Río Cortina, et al. (2022), quienes concluyeron que, existe una relación significativa respecto al desempeño organizacional con la gestión del talento humano. Los elementos representativos son la formación laboral, la integración de un manual acerca de las funciones de forma clara, lo mismo que hará posible el establecimiento de la importancia acerca de la realización de las actividades para gestionar el talento como un factor estratégico en el desempeño de la organización. A razón de esta situación se lleva a cabo diversos mecanismos para fomentar el desarrollo de actividades que beneficien a la organización a través de un trabajo en equipo y estratificado entre colaboradores.

Además, dichos resultados coinciden Vaquerano-Amaya (2024) concluyó que, el mejoramiento en el desempeño organizacional por parte de las empresas, es necesario considerar el compromiso asumido por parte de los colaboradores; además de la confianza brindada para que estos desarrollen las capacidades pertinentes juntamente con las virtudes laborales para marcar la diferencia. Estos resultados, concuerdan con Jelly et al. (2024), quienes concluyeron que, dentro del ambiente laboral, la disciplina juntamente con el compromiso generan un efecto positivo y a la vez significativo en la motivación para inducir al desempeño de los empleados. También resaltaron a la justicia con la cual se miden los resultados, lo cual influye en la competitividad y las posibilidades de rendimiento, debido a que se relaciona con la creación de un



ambiente competitivo donde las habilidades y los esfuerzos resulten reconocidos adecuadamente. Por lo tanto, el proceso administrativo ha logrado impulsar el desarrollo de una manera trascendental.

Finalmente, existe relación positiva moderada y significativa entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo. Concordante con la teoría de administración científica de Frederick Taylor, está fundamentada en la realización de las etapas secuenciales de la administración iniciando a través de la planificación para dar lugar a la organización y posteriormente a la dirección de las actividades, finalizando con el control respectivo (Ballina Ríos, 2021).

Bajo esta misma lógica coincide con Moran Apaza (2021) concluyeron que, concerniente al análisis del proceso administrativo, se encuentra dentro de un nivel regular representado por el 82.1%, mientras que la dirección obtuvo el mayor promedio con 20.57, mientras que el promedio más bajo fue el control con 9.82. Estableciendo de esta forma la existencia de correlación respecto al servicio civil con la realización del proceso administrativo. En cambio, los enfoques principalmente están relacionados con cuatro aspectos fundamentales que permiten a las organizaciones a mejorar su estructura de trabajo, logrando obtener resultados favorables.

Dentro de este contexto, se destaca que el desarrollo del proceso administrativo se ve favorecido cuando es abordado por colaboradores capacitados y comprometidos con la generación de beneficios para el usuario, lo cual precisamente se sostiene en capacitaciones constantes y la actualización de las normativas para hacer posible que el personal conozca sus responsabilidades y al mismo tiempo sea capaz de proponer soluciones asequibles a los problemas observados. Es por ello que la convergencia de estos criterios permite afianzar lo fundamental que resulta una visión integral que permita uniformizar las actividades organizacionales; desde los aspectos teóricos hasta los alcances técnicos para que estos sean conocidos óptimamente por todos los participantes. Logrando así la entrega de servicios competitivos donde el usuario sean el principal beneficiado, es decir, las posibilidades para fomentar el crecimiento competitivo organizacional está

sostenido específicamente en la dotación de personal calificado y los implementos necesarios.

Además, coinciden con Vilchez Ordoñez, et al. (2023) quienes concluyeron que, concerniente a la gestión de los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, la indagación a través de los funcionarios permitió conocer una percepción regular por el 58%, mientras que la percepción por parte de la ciudadanía es deficiente en 71%. Es por ello que en consideración a la perspectiva que poseen los funcionarios, los aspectos también extractivos municipales son adecuados pero no pueden ser catalogados como excelentes. En tanto, el desempeño juega un rol importante dentro de las organizaciones, ya que ayuda de una manera relativa a cumplir con los objetivos propuestas.

Otro aspecto a considerar dentro de los factores influyentes en el desempeño de los colaboradores, es la predisposición organizacional por parte de los directivos para crear las condiciones óptimas; donde el personal pueda desempeñarse eficientemente sin observar limitantes que superen sus posibilidades de solución. Esto se ha considerado también como un aspecto que no es tomado en cuenta al ser contemplado únicamente como actividades que no generan valor. Esto es una percepción equivocada debido a que es realmente importante y el allanamiento de las limitaciones laborales para que el personal pueda emplear la comunicación como medio eficiente para hacer conocer sus requerimientos. Así también es preciso fortalecer los vínculos con los directivos para que estos escuchen los requerimientos de forma adecuada y no se cree en discrepancias que posteriormente pueden afectar el mejoramiento del desempeño puede influir sobre la competitividad organizacional.

Asimismo, dentro de esta discusión se resalta lo importante de la transparencia dentro del el proceso administrativo como el elemento fundamental para que se realice la incorporación de los colaboradores y proveedores adecuados. Todo ello debido a que la información recopilada permitió conocer que el desempeño óptimo de estos procedimientos permite

acrecentar la competitividad e institucional, así como también el reforzamiento puede ser posible con el personal encargado de su ejecución. Facilitando de esta forma que los resultados no solamente sean logrados en concordancia con los criterios establecidos; sino que también se logre la eficiencia por medio de la optimización de recursos y actividades organizacionales.

Además, coincide con Hernández, (2022) concluyó que, el desempeño de la organización presenta debilidades, las cuales fueron identificadas a través de las dimensiones como en desempeño que se encuentra en desacuerdo por el 47.78%, mientras que en la efectividad y eficiencia también existe desacuerdo por el 81.41%, concerniente a la continuidad posee la misma connotación por el 53.11%; finalmente, en cuanto a la integración de recursos también es considerado de la misma forma por el 67.26%. Asimismo, con Delgado Gutiérrez y Anchundia Villamar (2023) quienes concluyeron que, la falta de competitividad para la realización de los procesos administrativos genera incidencias negativas en la organización para poder cumplir con sus objetivos. Es por ello que dentro de ello también se destaca el valor de los directivos para efectuar procedimientos transparentes para no omitir funciones y responsabilidades que puedan generar divergencias en el proceso.

## V. CONCLUSIONES

Existe relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024 con un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), con un Rho de Spearman de 0.608 equivalente a una correlación positiva moderada.

El nivel de desempeño organizacional es medio en 66 %, ya que no ha tenido una adecuada percepción pública, debido a que la gobernanza actual del gobierno de turno no es la esperada en la medida que muchos de los ofrecimientos no cumplen a cabalidad, no logran cumplir las metas al 100%.

El nivel de proceso administrativo es medio en 51 %, generando que la administración pública municipal se vea afectada y no se logre cumplir las metas, con una dimensión política y social débil debido a la poca articulación y organización las instituciones civiles de la provincia.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable de desempeño organizacional y la variable proceso administrativo con un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) y un Rho de Spearman de 0.652., 0.708., 0.787 equivalente a una correlación positiva moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al alcalde, mayor articulación y organización con las instituciones civiles de la provincia, mediante reuniones de trabajo con los líderes locales; asignación de responsabilidades en algunas actividades municipales y el involucramiento en la formulación de los planes de trabajo, con el fin de que estos sean un ente fiscalizador para que la población tenga un mayor involucramiento con la gestión actual.

Al jefe de Presupuesto y Administración, desarrollar una adecuada gestión financiera, mediante procedimientos para controlar el uso de los recursos, verificación de los presupuestos de acuerdo al nivel de ejecución presupuestal. Todo ello, con el fin que los recursos económicos se ejecuten de acuerdo a los planes de trabajo y satisfagan los requerimientos.

Al jefe de personal, capacitar al personal, mediante charlas por área de trabajo, talleres de integración, retroalimentaciones constantes y evaluaciones de desempeño. Obteniendo colaboradores capaces que conlleven hacia el fortalecimiento de los servicios que se prestan día a día a los usuarios.

Al jefe de personal, mejorar el ambiente laboral dentro de la institución, mediante el desarrollo de una adecuada comunicación entre los colaboradores y jefes superiores, con el fin que el colaborador pueda cumplir sus metas asignadas, se cumpla los objetivos institucionales y se pueda brindar un adecuado servicio hacia el usuario final.

## REFERENCIAS

- Adi, A. y Stoeckle, T. (2021). Future of Communications and Public Relations (PR). (Re)Imagining the Role, Function and Purpose of the Communication Profession. *ESSACHESS*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.21409/essachess.1775-352x>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoque consulting EIRL. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Ayón-Ponce, G., Merchán-Holguín, J. y Zambrano-Ortiz, M. (2021) Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján, Polo del Conocimiento, 62(6), <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3132>
- Ashley, A., Pesa, J., Choudhry, Z., Caroline, B., & Laura-Gonzalez, Q. (2024). Patient perceptions of disease burden and treatment of myasthenia gravis based on sentiment analysis of digital conversations. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-57825-1>
- Ballina Ríos, F. (2021) ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina?, *Ensayos de Economía*, <https://doi.org/10.15446/ede.v31n58.85905>
- Bekman, M. (2023). Evaluating Target Audience Surveillance on Instagram in the Context of Public Relations Practices. *Journal of Human & Society*, 13(1), 372-400. <https://doi.org/10.12658/M0689>
- Blanco, A.I. (2020). Posverdad, percepción de la realidad y opinión pública. una aproximación desde la fenomenología. *Revista de Estudios Políticos*, 18(7). <https://doi.org/10.18042/cepc/rep.187.06>
- Cárdenas, F. (2023) *Gobierno digital y su incidencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2022*[ Universidad Continental, Cuzco], <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12947>
- Carmona , J. A., Villegas Flores, V. P., & Willian Marcelo Buenaño López, W. M. B. L. (2023). La gerencia y los procesos administrativos en las instituciones públicas venezolanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3409-3432. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4663](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4663)
- Chiavenato, I., Villamizar, G. y Madariaga, R. (2001). *Administracion Teoría, proceso y práctica*. 3er edición. <https://books.instituto->

idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf

- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Lama-Valdivia, J. (2021). Estudios transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*, 21 (1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Delgado Gutiérrez, Z. y Anchundia Villamar, J. (2023) Procesos administrativos y los objetivos organizacionales de la compañía de taxi ejecutivo zaracay express s.a., Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas, <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v26i4.2506>
- Del Río Cortina, J., Acosta Mesa, R., Santis Puche, M. y Machado Licon, J. (2022) El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, *Información Tecnológica*, 33(2), <https://revistas.uca.edu.sv/index.php/reuca/article/view/8007>
- Flores Flores, A. (2021) Capital estructural y desempeño organizacional en el sector público de salud del estado de Tamaulipas, México, *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, <https://doi.org/10.23913/rics.v10i19.94>
- Givon-Benjio, N., Sokolover, H., Aderka, I.M., & Hadad, B.S. (2024). Perception of interpersonal distance and social distancing before and during COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-55218-y>
- Guevara-Alban, G.P., Verdesoto-Arguello, A.E., y Castro-Molina, N.E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(3). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., y Rojas, R. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, H. (2022) Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú, *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1); <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

- Jancey, J., Crawford, G., Bowman, E., Wolf, K., & Stella, B. (2024). Perceptions of social media harms and potential management strategies: vaping case study. *BMC Public Health*, *14*(7). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18362-8>
- Jelly, Y. L., Mus, A. R., Ramlawati, & Serang, S. (2024). The Influence of Discipline, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance through Motivation in PT. Bank People Indonesia Tbk Makassar City Region. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, *18*(7), e05265. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-006>
- Jung, H.O., Byoungkwan, L., Hye-Hyu, M., Jang, D., y Sejin, P. (2023). Un estudio preliminar para desarrollar una escala ESG percibida para medir de desempeño organizacional hacia el desempeño ESG de las organizaciones. *Revisión de relaciones públicas*, *4*(2). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102398>
- Kirillov, D. A. (2021). Simulated Legal Phenomena in the System of Principles of the Administrative Process. *Omsk Law Academy*, *18*(2). <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-2-175-191>
- Kononov, P. I. (2021). Several Theses in Support of an Integrative Understanding of the Administrative Process. *Omsk Law Academy*. <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-3-328-338>
- León Romero, L., & Aguilar Fernández, M. (2023). Desempeño de las organizaciones desde una visión a través de teoría del caos y la complejidad. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, *11*(1), 57-69. <https://doi.org/10.18259/acs.2023007>
- López-Malpartida, H. J. C., Aquije-Loayza, M. L., Garay, L. E., Guzmán-Meza, M. E., Vásquez-Villacorta, J. A., y Mavila-Canales, J. A. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(5), 7278-7301. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.845](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845)
- Macassi Zavala, J. P., & Salazar Ortiz, D. E. (2020). Aspectos esenciales de la prueba en el procedimiento administrativo sancionador peruano: derecho a la prueba, carga y estándar de prueba. *Derecho & Sociedad*, *1*(54), 337-



356.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22425/21653>

- Mañunga-Arroyo, Á. P. (2021). Administración con sabor a Chontaduro: trabajo social y el proceso administrativo desde la organización comunitaria/popular. *Revista Eleuthera*, 23(2), 124-145. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.7>
- Marín-Cárdenas, J. L., y Delgado-Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Maroun, R., Sleiman, S., Charbel, G., & Houshmand, M. (2024). Perception of subjective security in public transportation. *Journal of Transportation Security*, 17(1). <https://doi.org/10.1007/s12198-024-00274-8>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., y Loaiza, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Meng, X., Yungeng, L., & Qijun, H. (2024). Pathos or logos? How governance legitimacy perception influences individual privacy trade-offs during COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 26(6). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02969-8>
- Mengyi, W., Chuan, C., Peng, L., & Chenyu, Z. (2024). Unveiling public perception of AI ethics: an exploration on Wikipedia data. *EPJ Data Science*, 13(1). <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-024-00462-5>
- Moreno-Ponce, M. R., Moreira-Bueno, E. M., & Merchán-Alay, J. A. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 2367–2386. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.3006>
- Moran Apaza, F. (2021) Servicio civil y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco, Perú, *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2373/html>

- Nishimura, M., Teo, A.R., Takahiro, M., & Nakamura, M. (2024). Feasibility and perceptions of a benzodiazepine deprescribing quality improvement initiative for primary care providers in Japan. *BMC Primary Care*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-024-02270-2>
- Oladayo, A.M., Odukoya, O., Sule, V., Molobe, I., Akodu, B., & Wasiu, A. (2024). Perceptions and beliefs of community gatekeepers about genomic risk information in African cleft research. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17987-z>
- Olivera-Pájaro, J. (2022). La Relación Entre La Eficiencia y el Desempeño Organizacional: Una Revisión Desde El Sector Servicios. *Revista Científica Anfibios*, 5(1). <https://doi.org/10.37979/afb.2022v5n1.100>
- Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., & Ramírez Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 470-484. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41668>
- Pantoja-Aguilar, M. P. y Salazar Garza-Treviño, J. R. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 139–154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., y Paragua, M. (2022). *Investigación científica formulación de proyectos de investigación y tesis*. Perú. <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Polanía Reyes, C, Cardona Olaya, F, Castañeda Gamboa, G, Vargas, I, Calvache Salazar, O y Abanto Vélez, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*. Perú. <https://doi.org/10.54278/9789588292991>
- Quincho, R, Cárdenas, J., Inga, V., y Bada, W. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/47/44/66>

- Ramírez-Asís, E.H., y Jamanca-Anaya, R.P. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Revista científica INICC*, 3(2). <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.53>
- Reátegui, G. (2022). *Procesos administrativos y atención al usuario de EMAPA San Martín, Tarapoto – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95537/Re%201tegui\\_GGE-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95537/Re%201tegui_GGE-SD.pdf?sequence=4)
- Reyes, J. (2020). *Metodología de la investigación 2020S1*. [https://wiki.ead.pucv.cl/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_2020\\_S1](https://wiki.ead.pucv.cl/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_2020_S1)
- Ruiz, C. (2022). *Metodología de la investigación. Perú*. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Safstrom, M., & Ulrika, L. (2024). Employees' experiences of a large-scale implementation in a public care setting: a novel mixed-method approach to content análisis. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10560-9>
- Solovey, Yu. P. (2021). Ending the Discussion on the Understanding of the Administrative Process. *Omsk Law Academy*, 18(3). <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-3-359-378>
- Solovey, Yu. P. (2021). Modern Problems of Building the Russian Model of the Administrative Process: A Review of the All-Russian Scientific-Practical Conference. *Omsk Law Academy*, 18(2). <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-2-110-127>
- Soto-Grant, A. (2022). La gestión por procesos como herramienta fundamental en el aseguramiento de la calidad de las carreras universitarias. *Actualidades Investigativas En Educación*, 22(2), 1–24. <https://doi.org/10.15517/aie.v22i2.48726>
- Stakhov, A. I. (2021). The Integrative Theory of the Administrative Process is the Only True Basis for Building a Model of the Administrative Process. *Omsk Law Academy*, 18(3). <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-3-313-327>

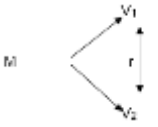
- Traberg, C.S., Harjani, T., Roozenbeek, J.M., & Sander, V.L. (2024). The persuasive effects of social cues and source effects on misinformation susceptibility. *Scientific Reports*, 20(2). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-54030-y>
- Vaquerano-Amaya, J. (2024) Una aproximación al desempeño organizacional en las instituciones del sector público de El Salvador, *Realidad Empresarial* 1(17); pp.12-26, <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8007>
- Veintimilla-Rodas, J., Gómez-Bonilla, M. & Mora-Sánchez, N. (2020). Enfoque basado en la teoría para la mejora administrativa: análisis del modelo y actividades en el desarrollo. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(2), 44-55. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.164>
- Vilchez Ordoñez, M., Blaz Vilchez, L., Montilla Perez, L., Ruiz Camus, C., Fernandez Coronel, L. , Sanchez Davila, K. y Contreras Julian, R. (2023) Gestión en procesos administrativos y la imagen institucional de una Municipalidad Provincial de Perú, *Revista de Climatología*, 1(23), <https://10.59427/rcli/2023/v23cs.2145-2172>
- Xubo, C., & Kosinski, M. (2024). Large language models know how the personality of public figures is perceived by the general public. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-57271-z>
- Yanar, A. I. & Toprakci, E. (2022). The development of using administrative process cycle and its elements battery/scale (SUAPCIE-B): Validity and reliability study. *E-International Journal of Educational Research*, 13(6), 173-193. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1203763>
- Zyuzin, V. A. (2021). The Intersection of Traditional and Modern Terminology as a Barrier in Understanding the Administrative Process. *Omsk Law Academy*. <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-3-292-300>

**ANEXOS**  
**ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
desempeño organizacional	Según los autores Jung et al. (2023), es la percepción de los ciudadanos acerca del rendimiento de las instituciones juntamente con sus autoridades para plantear mecanismos de solución a los problemas económicos y sociales más importantes que se van produciendo día a día.	Se trata de la evaluación ciudadana hacia el desempeño de las instituciones para la gestión de los recursos financieros y económicos orientados a la solución de los problemas resaltantes; se midió a través de sus dimensiones e indicadores.	Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tareas</li> <li>✓ Horario</li> <li>✓ Condiciones</li> <li>✓ Espacio laboral</li> </ul>	Ordinal
			Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contrato</li> <li>✓ Actividades</li> <li>✓ Normas</li> <li>✓ Acuerdos</li> </ul>	
			Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Gestión</li> </ul>	
Proceso administrativo	Chiavenato (2001), deducen que, la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.	Es el proceso de administración que permite la realización de estrategias funcionales para atender los problemas más resaltantes que se presentan en los diversos grupos poblacionales; se midió a través de sus dimensiones e indicadores	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Estrategias y herramientas</li> <li>✓ Cronograma de las actividades</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Distribución del trabajo</li> <li>✓ Agilización de tramites</li> <li>✓ Profesionales idóneos</li> <li>✓ Atención adecuada</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alternativas de solución</li> <li>✓ Modalidades de trabajo en equipo</li> <li>✓ Lideres</li> <li>✓ Canales de comunicación</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Control</li> <li>✓ Nivel de cumplimiento</li> <li>✓ Soluciones inteligentes</li> <li>✓ Errores de gestión</li> </ul>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento											
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024? ¿Cuál es el nivel de proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024. Identificar el nivel de proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Determinar la relación entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H1:</b> El nivel de desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024, es alto <b>H2:</b> El nivel de proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024, es alto. <b>H3:</b> Existe relación significativa entre las dimensiones de desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>M = Muestra V1= Desempeño organizacional V2 = Proceso administrativo R= Relación</p> </div> </div>	<p><b>Población:</b> La población fue de 71 colaboradores.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra fue de 71 colaboradores.</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="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">desempeño organizacional</td> <td>Ambiente</td> </tr> <tr> <td>Sociedad</td> </tr> <tr> <td>Gobernanza</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Proceso administrativo</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	desempeño organizacional	Ambiente	Sociedad	Gobernanza	Proceso administrativo	Planificación	Organización	Dirección	Control
Variables	Dimensiones													
desempeño organizacional	Ambiente													
	Sociedad													
	Gobernanza													
Proceso administrativo	Planificación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													

**ANEXO 3**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

**Cuestionario: Desempeño organizacional**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de desempeño organizacional

**Instrucciones:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>Ambiente</b>						
<b>01</b>	Cumple con las tareas asignadas en su área de trabajo.					
<b>02</b>	Se siente conforme con los horarios de trabajo					
<b>03</b>	Le brindas las condiciones laborales mínimas para el desarrollo de sus actividades.					
<b>04</b>	Cuenta con un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones.					
<b>05</b>	Los espacios se encuentran iluminados.					

<b>Sociedad</b>					
<b>06</b>	Cuenta con un contrato laboral vigente de acuerdo a la modalidad laboral correspondiente.				
<b>07</b>	Se involucra de todas las actividades municipales.				
<b>08</b>	Tiene conocimiento de las normas municipales.				
<b>09</b>	Respeto los acuerdos institucionales.				
<b>10</b>	Les comunican de manera oportuna los acuerdos institucionales.				
<b>Gobernanza</b>					
<b>11</b>	Se organizan para el desarrollo de las actividades.				
<b>12</b>	Se asignan responsables para el desarrollo de las actividades.				
<b>13</b>	Las funciones se realizan de acuerdo al nivel de responsabilidad de cada colaborador.				
<b>14</b>	Se compromete con los objetivos institucionales en bien de la gestión actual.				
<b>15</b>	La gestión actual le ayuda a su crecimiento profesional.				



## Cuestionario: Proceso administrativo

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de Proceso administrativo

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>						
01	La organización tiene alineados los objetivos con la misión y visión.					
02	La organización desarrolla estrategias y herramientas para mejorar el servicio que se entrega a los usuarios finales.					
03	Considera que los cronogramas de las actividades a realizar se cumplen.					
<b>Organización</b>						
04	En la organización existe una adecuada distribución del trabajo en contraste con el puesto y las competencias laborales.					

<b>05</b>	Considera que en la organización los cargos en las oficinas permiten agilizar los trámites y solucionar los inconvenientes de los usuarios.					
<b>06</b>	En la organización la designación del personal se realiza por concurso con la finalidad de contar profesionales idóneos.					
<b>07</b>	Considera que la organización se encuentra organizada eficientemente para brindar una atención adecuada al usuario.					
<b>Dirección</b>						
<b>08</b>	En la organización se desarrollan escenarios de participación entre los trabajadores para tomar decisiones, generar alternativas de solución y subsanar errores que se pudiesen generar en el servicio prestado.					
<b>09</b>	En la organización los colaboradores se adaptan a las nuevas modalidades de trabajo en equipo con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a los usuarios.					
<b>10</b>	Consideras que la organización cuenta con líderes en las jefaturas de áreas.					
<b>11</b>	Consideras que la organización posee canales de comunicación eficientes entre su personal y los usuarios					
<b>Control</b>						
<b>12</b>	En la organización los jefes de área controlan con eficiencia los procesos de trabajo.					
<b>13</b>	En la organización se desarrollan evaluaciones constantes en aras de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos.					

<b>14</b>	En la organización se regula las actividades del personal administrativo y gerencial a fin de brindar soluciones inteligentes.					
<b>15</b>	En la organización se corrige a tiempo los errores de gestión para no perjudicar a los usuarios del servicio.					

**ANEXO 4:**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA**  
**RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Variable 01: Desempeño organizacional**



**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño organizacional**

Definición de la variable: Es la percepción de los ciudadanos acerca del rendimiento de las instituciones juntamente con sus autoridades para plantear mecanismos de solución a los problemas económicos y sociales más importantes que se van produciendo día a día.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente	Tareas	Cumple con las tareas asignadas en su área de trabajo					X					X					X					X	
	Horario	Se siente conforme con los horarios de trabajo					X					X					X					X	
	Condiciones	Le brindan las condiciones laborales mínimas para el desarrollo de sus actividades					X					X					X					X	
	Espacio laboral	Cuenta con un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones					X					X					X					X	
Los espacios se encuentran iluminados						X					X					X					X		
Sociedad	Contrato	Cuenta con un contrato laboral vigente de acuerdo a la modalidad laboral correspondiente					X					X					X				X		
	Actividades	Se involucra de todas las actividades municipales					X				X					X					X		
	Normas	Tiene conocimiento de las normas municipales					X					X					X				X		
	Acuerdos	Respeto los acuerdos institucionales					X					X					X					X	
Les comunican de manera oportuna los acuerdos institucionales						X					X					X					X		
Gobernanza	Organización	Se organizan para el desarrollo de las actividades					X					X					X				X		
		Se asignan responsables para el desarrollo de las actividades					X					X					X				X		
	Responsabilidad	Las funciones se realizan de acuerdo al nivel de responsabilidad de cada colaborador					X					X					X				X		
		Gestión	Se compromete con los objetivos institucionales en bien de la gestión actual					X					X					X				X	
		La gestión actual le ayuda a su crecimiento profesional					X					X					X				X		



Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

**Ficha de validación de juicio de experto**

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario sobre desempeño organizacional				
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el nivel de desempeño organizacional				
<b>Nombres y apellidos del experto:</b>	Ivo Martín Encomenderos Bancallán				
<b>Documento de identidad:</b>	17623582	<b>Años de experiencia en el área:</b>	17	<b>Máximo grado académico:</b>	Economista y Magister en docencia universitaria
<b>Institución:</b>	Universidad César Vallejo filial Tarapoto			<b>Cargo:</b>	Docente de Investigación
<b>Nacionalidad:</b>	Peruana			<b>Número telefónico</b>	948931683
<b>Firma</b>	 Ivo M. Encomenderos Bancallán ECONOMISTA Reg. 0134 - CELAM			<b>Fecha</b>	28/05/2024

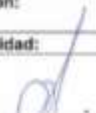
**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Desempeño organizacional**

Definición de la variable: Es la percepción de los ciudadanos acerca del rendimiento de las instituciones juntamente con sus autoridades para plantear mecanismos de solución a los problemas económicos y sociales más importantes que se van produciendo día a día.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente	Tareas	Cumple con las tareas asignadas en su área de trabajo					X					X					X						X
	Horario	Se siente conforme con los horarios de trabajo					X					X					X						X
	Condiciones	Le brindas las condiciones laborales mínimas para el desarrollo de sus actividades					X					X					X						X
	Espacio laboral	Cuenta con un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones					X					X					X						X
Sociedad	Contrato	Los espacios se encuentran iluminados					X					X					X						X
		Cuenta con un contrato laboral vigente de acuerdo a la modalidad laboral correspondiente					X					X					X						X
	Actividades	Se involucra de todas las actividades municipales					X					X					X						X
	Normas	Tiene conocimiento de las normas municipales					X					X					X						X
Acuerdos	Respeto los acuerdos institucionales					X					X					X							X
	Les comunican de manera oportuna los acuerdos institucionales					X					X					X							X
Gobernanza	Organización	Se organizan para el desarrollo de las actividades					X					X					X						X
	Responsabilidad	Se asignan responsables para el desarrollo de las actividades					X					X					X						X
		Las funciones se realizan de acuerdo al nivel de responsabilidad de cada colaborador					X					X					X						X
	Gestión	Se comprometo con los objetivos institucionales en bien de la gestión actual					X					X					X						X
La gestión actual le ayuda a su crecimiento profesional						X					X					X							X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable "Desempeño organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la variable 01 "Desempeño organizacional"				
Nombres y apellidos del experto:	Dr. Roger Burgos Bardales				
Documento de identidad:	07497178	Años de experiencia en el área:	20 años	Máximo grado académico:	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente Metodológico de la UCV Lima Norte y Plura
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	990509077
Firma				Fecha	20/05/2024

**Dr. Roger Burgos Bardales**  
CLAD-0364



**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Desempeño organizacional**

Definición de la variable: Es la percepción de los ciudadanos acerca del rendimiento de las instituciones juntamente con sus autoridades para plantear mecanismos de solución a los problemas económicos y sociales más importantes que se van produciendo día a día.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente	Tareas	Cumple con las tareas asignadas en su área de trabajo					X					X					X					X	
	Horario	Se siente conforme con los horarios de trabajo					X				X					X						X	
	Condiciones	Le brinda las condiciones laborales mínimas para el desarrollo de sus actividades					X				X					X						X	
	Espacio laboral	Cuenta con un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones					X				X					X						X	
Sociedad	Contrato	Los espacios se encuentran iluminados					X				X				X							X	
	Contrato	Cuenta con un contrato laboral vigente de acuerdo a la modalidad laboral correspondiente					X				X				X							X	
	Actividades	Se involucra de todas las actividades municipales					X				X				X							X	
	Normas	Tiene conocimiento de las normas municipales					X				X				X							X	
Gobernanza	Acuerdos	Respeta los acuerdos institucionales					X				X				X							X	
	Acuerdos	Les comunican de manera oportuna los acuerdos institucionales					X				X				X							X	
	Organización	Se organizan para el desarrollo de las actividades					X				X				X							X	
	Responsabilidad	Se asignan responsables para el desarrollo de las actividades					X				X				X							X	
Gestión	Responsabilidad	Las funciones se realizan de acuerdo al nivel de responsabilidad de cada colaborador					X				X				X							X	
	Gestión	Se compromete con los objetivos institucionales en bien de la gestión actual					X				X				X							X	
Gestión		La gestión actual le ayuda a su crecimiento profesional					X				X				X							X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

**Ficha de validación de juicio de experto**

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de la variable "Desempeño organizacional"				
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información de la variable 01 "Desempeño organizacional"				
<b>Nombres y apellidos del experto:</b>	José Gabriel Arévalo Arévalo				
<b>Documento de identidad:</b>	45954981	<b>Años de experiencia en el área:</b>	9	<b>Máximo grado académico:</b>	Maestro
<b>Institución:</b>	Universidad César Vallejo			<b>Cargo:</b>	Docente universitario
<b>Nacionalidad:</b>	Peruana			<b>Número telefónico</b>	954806659
<b>Firma</b>	 <small>Dr. José Gabriel Arévalo Arévalo            INSTRUCTIVO GESTIÓN PÚBLICA            02.02.19</small>			<b>Fecha</b>	21/05/2024







**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Proceso administrativo**

Definición de la variable: tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Planificación	Objetivos	La organización tiene alineados los objetivos con la misión y visión.				X				X					X								X
	Estrategias y herramientas	La organización desarrolla estrategias y herramientas para mejorar el servicio que se entrega a los usuarios finales.				X				X					X								X
	Cronograma de las actividades	Considera que los cronogramas de las actividades a realizar se cumplen.				X				X					X								X
Organización	Distribución del trabajo	En la organización existe una adecuada distribución del trabajo en contraste con el puesto y las competencias laborales.				X				X					X								X
	Agilización de trámites	Considera que en la organización los cargos en las oficinas permiten agilizar los trámites y solucionar los inconvenientes de los usuarios.				X				X					X								X
	Profesionales idóneos	En la organización la designación del personal se realiza por concurso con la finalidad de contar profesionales idóneos.				X				X					X								X
	Atención adecuada	Considera que la organización se encuentra organizada eficientemente para brindar una atención adecuada al usuario.				X				X					X								X
Dirección	Alternativas de solución	En la organización se desarrollan escenarios de participación entre los trabajadores para tomar decisiones, generar alternativas de solución y subsanar errores que se pudiesen generar en el servicio prestado.				X				X					X								X
	Modalidades de trabajo en equipo	En la organización los colaboradores se adaptan a las nuevas modalidades de trabajo en equipo con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a los usuarios.				X				X					X								X
	Líderes	Consideras que la organización cuenta con líderes en las jefaturas de áreas.				X				X					X								X

	Canales de comunicación	Consideras que la organización posee canales de comunicación eficientes entre su personal y los usuarios				X				X				X								X
Control	Control	En la organización los jefes de área controlan con eficiencia los procesos de trabajo.				X				X				X								X
	Nivel de cumplimiento	En la organización se desarrollan evaluaciones constantes en aras de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos.				X				X				X								X
	Soluciones inteligentes	En la organización se regula las actividades del personal administrativo y gerencial a fin de brindar soluciones inteligentes.				X				X				X								X
	Errores de gestión	En la organización se corrige a tiempo los errores de gestión para no perjudicar a los usuarios del servicio.				X				X				X								X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable "Proceso administrativo"				
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la variable 02 "Proceso administrativo"				
Nombres y apellidos del experto:	Dr. Roger Burgos Bardales				
Documento de identidad:	07497178	Años de experiencia en el área:	20 años	Máximo grado académico:	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente Metodológico de la UCV Lima Norte y Piura
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico:	990509077
Firma				Fecha:	20/05/2024

Dr. Roger Burgos Bardales  
CLAD: 8264



**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Proceso administrativo**

Definición de la variable: tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Planificación	Objetivos	La organización tiene alineados los objetivos con la misión y visión.					X					X					X					X	
	Estrategias y herramientas	La organización desarrolla estrategias y herramientas para mejorar el servicio que se entrega a los usuarios finales.					X				X					X						X	
	Cronograma de las actividades	Considera que los cronogramas de las actividades a realizar se cumplen.					X				X					X						X	
Organización	Distribución del trabajo	En la organización existe una adecuada distribución del trabajo en contraste con el puesto y las competencias laborales.					X				X					X						X	
	Agilización de trámites	Considera que en la organización los cargos en las oficinas permiten agilizar los trámites y solucionar los inconvenientes de los usuarios.					X				X					X						X	
	Profesionales idóneos	En la organización la designación del personal se realiza por concurso con la finalidad de contar profesionales idóneos.					X				X					X						X	
	Atención adecuada	Considera que la organización se encuentra organizada eficientemente para brindar una atención adecuada al usuario.					X				X					X						X	
Dirección	Alternativas de solución	En la organización se desarrollan escenarios de participación entre los trabajadores para tomar decisiones, generar alternativas de solución y subsanar errores que se pudiesen generar en el servicio prestado.					X				X					X						X	
	Modalidades de trabajo en equipo	En la organización los colaboradores se adaptan a las nuevas modalidades de trabajo en equipo con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a los usuarios.					X				X					X						X	
	Líderes	Consideras que la organización cuenta con líderes en las jefaturas de áreas.					X				X					X						X	

	Canales de comunicación	Consideras que la organización posee canales de comunicación eficientes entre su personal y los usuarios					X					X				X					X
Control	Control	En la organización los jefes de área controlan con eficiencia los procesos de trabajo.					X				X				X						X
	Nivel de cumplimiento	En la organización se desarrollan evaluaciones constantes en aras de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos.					X				X				X						X
	Soluciones inteligentes	En la organización se regula las actividades del personal administrativo y gerencial a fin de brindar soluciones inteligentes.					X				X				X						X
	Errores de gestión	En la organización se corrige a tiempo los errores de gestión para no perjudicar a los usuarios del servicio.					X				X				X						X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable "Proceso administrativo"				
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la variable 02 "Proceso administrativo"				
Nombres y apellidos del experto:	José Gabriel Arévalo Arévalo				
Documento de identidad:	45954981	Años de experiencia en el área:	9	Máximo grado académico:	Maestro
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente universitario
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	954806659
Firma	 Lic. ADM. José Gabriel Arévalo Arévalo MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA ODS. 17 1918			Fecha	21/05/2024



**ANEXO 5:  
ÍNDICE DE LA V DE AIKEN**

**Variable 1: Desempeño organizacional**

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
D2	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
D3	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
DIMENSIONES	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,98	0,81	1,00	0,98	0,81	1,00	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00
D2	0,98	0,80	1,00	0,98	0,81	1,00	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00
D3	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	0,98	0,81	1,00	0,98	0,81	1,00

Instrumento por Criterio	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00
Instrumento Global	<b>0,99</b>	0,82	1,00									

<b>V de Ayken</b>	<b>0,99</b>
-------------------	-------------

## Variable 2: Proceso administrativo

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
D3	P8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
D4	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,98	0,81	1,00	0,97	0,79	1,00	1,00	0,84	1,00	0,98	0,81	1,00
D2	0,96	0,78	0,99	0,98	0,80	1,00	0,98	0,80	1,00	0,96	0,78	0,99
D3	0,99	0,82	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,98	0,80	1,00
D4	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,82	1,00	1,00	0,84	1,00

Instrumento por Criterio	0,98	0,81	1,00	0,99	0,82	1,00	0,99	0,82	1,00	0,98	0,81	1,00
Instrumento Global	<b>0,98</b>	0,81	1,00									

V de Ayken	<b>0,98</b>
------------	-------------

**ANEXO 6:**  
**RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA**

**Análisis de confiabilidad de la variable 1: Desempeño organización**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	15

**Análisis de confiabilidad de la variable 2: Proceso administrativo**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	15



## ANEXO 7

### Consentimiento informado



44

#### Consentimiento informado (\*\*)

Título de la investigación: Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín-2024

Investigador (a): Gladys Milagros Orue Reategui

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín-2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño organizacional y el proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Lamas.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Determinar la relación de la variable Desempeño organizacional a través de las dimensiones y la fuerza de asociación de la variable Proceso administrativo a través de sus dimensiones.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín-2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la institución Municipalidad Provincial de Lamas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

#### **\*Obligatorio a partir de 18 años**

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



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

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) CPC. Orue Reátegui Gladys Milagros, email: [goruer@ucvvirtual.edu.pe](mailto:goruer@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor (apellidos y nombres) Dr. Foster Horna Richard, email: [rhornar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rhornar@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: JUAN JORGE GONZALES SANDY

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 31/05/2024 8:30 AM

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

**\*Obligatorio a partir de 18 años**

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

## ANEXO 8:

### REPORTE DE SIMILITUD DE SOFTWARE TURNITIN

The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document. The document title is "Desarrollo organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024". The author is Gladys Milagros Orue Reategui. The report shows a total similarity of 14%. The sources of similarity are listed in a table on the right side of the report.

**Resumen de coincidencias**

**14 %**

Se está viendo la vista anterior.

Ver fuentes no registradas

**Coincidencias:**

Rank	Source	Similarity %
1	Empeño a la universidad	6 %
2	Reporte académico por	4 %
3	El Perú de hoy	3 %
4	www.cesarvallejo.edu	<1 %
5	www.alumnos.com	<1 %
6	go.gale.com	<1 %
7	reporte académico por	<1 %

Universidad César Vallejo  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
Desarrollo organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024  
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
AUTORA:  
Dra. Gladys Milagros Orue Reategui (ced. org/039-0804-8702-8022)  
ASPORER:  
D. Carlos Zúñiga, Pedro Anzo (ced. org/039-0801-8022-792) | Mg. Norma Rodríguez, Richard Flores (ced. org/039-0801-8022-0222)  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Modernización y reforma del Estado  
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Desarrollo económico, científico y emprendimiento  
TARAPOTO - PERÚ  
2024

Página 1 de 28 | Número de palabras: 7281 | Ver más sobre este informe | 48% Similitud | Turnitin | 10:17 25/03/2024



## V2: Proceso administrativo

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	69
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	39
4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	36
5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	52
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	28
7	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	36
8	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	47
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	20
10	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	27
11	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	52
12	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	39
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	49
14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17
15	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	23
16	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	51
17	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	25
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	39
20	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	60

**ANEXO 10:**

**BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**V1: Desempeño organización**

Nº	Desempeño organizacional																			TOTAL
	Ambiente						Sociedad						Gobernanza							
	p1	p2	p3	p4	p5	ST	p6	p7	p8	p9	p10	ST	p11	p12	p13	p14	p15	ST		
1	4	4	5	4	3	20	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	20	58	
2	4	4	4	2	2	16	2	2	1	2	2	9	2	5	4	4	2	17	42	
3	2	2	4	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	39	
4	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	13	43	
5	3	3	4	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	3	4	3	1	12	29	
6	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	26	
7	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	15	48	
8	3	3	4	2	3	15	2	3	3	2	3	13	3	4	3	3	3	16	44	
9	1	1	1	4	3	10	3	3	4	3	4	17	3	2	1	1	3	10	37	
10	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	1	7	25	
11	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	2	16	55	
12	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	2	13	3	2	2	3	4	14	41	
13	3	3	4	4	1	15	3	4	4	4	4	19	5	4	3	3	2	17	51	
14	1	1	1	4	1	8	5	5	4	5	4	23	5	2	1	1	4	13	44	
15	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	2	13	2	1	1	2	2	8	32	
16	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	18	58	
17	2	2	2	5	4	15	5	4	5	5	4	23	4	2	1	2	4	13	51	
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60	
19	2	2	3	3	2	12	3	2	4	3	2	14	2	3	3	2	2	12	38	
20	4	4	5	2	3	18	2	3	2	2	3	12	3	3	4	4	3	17	47	
21	4	4	5	4	3	20	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	20	58	
22	4	4	4	2	2	16	2	2	1	2	2	9	2	5	4	4	2	17	42	
23	2	2	4	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	39	
24	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	13	43	
25	3	3	4	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	3	4	3	1	12	29	
26	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	26	
27	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	15	48	
28	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	51	
29	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	1	1	3	9	24	
30	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	1	1	2	1	9	43	
31	4	4	3	2	2	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	2	14	43	
32	3	3	3	4	4	17	1	3	4	4	4	16	4	2	2	3	4	15	48	
33	3	3	4	4	4	18	1	5	5	4	5	20	4	4	3	3	2	16	54	
34	1	1	1	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4	2	1	1	4	12	43	
35	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	2	13	2	1	1	2	2	8	32	
36	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	18	58	

37	2	2	2	5	4	15	5	4	5	5	4	23	4	2	1	2	4	13	51
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
39	2	2	3	3	2	12	3	2	4	3	2	14	2	3	3	2	2	12	38
40	4	4	5	2	3	18	2	3	2	2	3	12	3	3	4	4	3	17	47
41	4	4	5	4	3	20	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	20	58
42	4	4	4	2	2	16	2	2	1	2	2	9	2	5	4	4	2	17	42
43	2	2	4	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	39
44	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	13	43
45	3	3	4	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	3	4	3	1	12	29
46	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	26
47	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	15	48
48	3	3	4	2	3	15	2	3	3	2	3	13	3	4	3	3	3	16	44
49	1	1	1	3	3	9	3	3	4	3	3	16	3	2	1	1	3	10	35
50	2	2	2	3	3	12	4	4	3	3	3	17	4	1	1	2	1	9	38
51	4	4	3	2	1	14	2	2	2	2	1	9	2	3	3	4	2	14	37
52	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	2	2	3	4	15	52
53	3	3	4	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	4	3	3	2	14	43
54	1	1	1	3	4	10	4	4	1	3	4	16	4	2	1	1	4	12	38
55	2	2	2	5	5	16	4	4	1	5	5	19	4	1	1	2	2	10	45
56	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	18	58
57	2	2	2	5	4	15	5	4	5	5	4	23	4	2	1	2	4	13	51
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
59	2	2	3	3	2	12	3	2	4	3	2	14	2	3	3	2	2	12	38
60	4	4	5	2	3	18	2	3	2	2	3	12	3	3	4	4	3	17	47
61	4	4	5	4	3	20	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	20	58
62	4	4	4	2	2	16	2	2	1	2	2	9	2	5	4	4	2	17	42
63	2	2	4	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	39
64	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	13	43
65	3	3	4	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	3	4	3	1	12	29
66	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	26
67	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	4	17	3	2	2	3	4	14	47
68	3	3	4	1	2	13	2	2	2	1	2	9	1	4	3	3	3	14	36
69	1	1	1	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4	2	1	1	3	11	42
70	2	2	2	3	2	11	2	3	3	3	2	13	3	1	1	2	1	8	32
71	4	4	3	4	4	19	4	1	3	4	4	16	4	3	3	4	2	16	51

## V2: Proceso administrativo

Nº	Proceso administrativo																			TOTAL
	Planificación				Organización					Dirección					Control					
	p1	p2	p3	ST	p4	p5	p6	p7	ST	p8	p9	p10	p11	ST	p12	p13	p14	p15	ST	
1	5	5	4	14	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	69
2	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	62
3	2	3	2	7	3	2	4	3	12	2	2	4	3	11	2	2	3	2	9	39
4	2	2	3	7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	36
5	3	4	3	10	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	52
6	2	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	28
7	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	1	10	2	2	2	3	9	36
8	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	3	4	3	3	13	47
9	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	2	2	1	1	6	20
10	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	4	10	3	1	1	2	7	27
11	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	52
12	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	39
13	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	49
14	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	17
15	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	23
16	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	51
17	2	1	2	5	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	1	2	7	25
18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
19	3	3	2	8	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	39
20	3	4	4	11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	60
21	5	5	4	14	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	69
22	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	62
23	2	3	2	7	3	2	4	3	12	2	2	4	3	11	2	2	3	2	9	39
24	2	2	3	7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	36
25	3	4	3	10	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	52
26	2	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	28
27	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	1	10	2	2	2	3	9	36
28	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	3	4	3	3	13	47
29	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	2	2	1	1	6	20
30	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	4	10	3	1	1	2	7	27
31	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	52
32	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	39
33	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	49
34	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	17
35	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	23
36	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	51
37	2	1	2	5	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	1	2	7	25
38	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
39	3	3	2	8	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	39



40	3	4	4	11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	60
41	5	5	4	14	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	69
42	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	62
43	2	3	2	7	3	2	4	3	12	2	2	4	3	11	2	2	3	2	9	39
44	2	2	3	7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	36
45	3	4	3	10	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	52
46	2	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	28
47	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	1	10	2	2	2	3	9	36
48	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	3	4	3	3	13	47
49	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	2	2	1	1	6	20
50	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	4	10	3	1	1	2	7	27
51	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	52
52	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	39
53	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	49
54	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	17
55	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	23
56	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	51
57	2	1	2	5	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	1	2	7	25
58	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	60
59	3	3	2	8	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	39
60	3	4	4	11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	60
61	5	5	4	14	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	69
62	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	62
63	2	3	2	7	3	2	4	3	12	2	2	4	3	11	2	2	3	2	9	39
64	2	2	3	7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	36
65	3	4	3	10	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	52
66	2	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	28
67	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	3	3	1	10	2	2	2	3	9	36
68	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	3	4	3	3	13	47
69	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	2	2	1	1	6	20
70	1	1	2	4	1	2	2	1	6	2	2	2	4	10	3	1	1	2	7	27
71	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	52

## ANEXO 11:

# CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS



## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

"Capital Folklorica de la Región San Martín"

"Oficina de Gestión de Recursos Humanos"

"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la  
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Lamas, 14 de mayo del 2024.

### CARTA N° 051-2024-OGRH-OGA/MPL

**Señora:** Gladys Milagros Orue Reátegui.

**ASUNTO:** Hace conocer autorización.

Por medio del presente me dirijo a usted, saludándolo cordialmente, a nombre de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas, que visto su petición efectuada, mediante memorándum N° 0177-2024-GM/MPL del 13-05-224, la Gerencia Municipal está autorizando la realización de la investigación en nuestra institución para la obtención del grado académico de maestro en la UCV, en este sentido se le hace conocer de la referida autorización y así mismo previa coordinación con el responsable del área donde realizara su trabajo de investigación, se establezca los días y horarios para tal fin.

Sin otro particular me suscribo de ud, no sin antes expresarle las muestras de mi deferente estima.

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS  
"Capital Folklorica de la Región San Martín"  
"Oficina de Gestión de Recursos Humanos"  
"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la  
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"  
Sr. Julio Armandó Corral Lozano  
CASO N° 221  
JEFE VEO DE LA OFICINA DE GESTIÓN

## ANEXO 12:

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



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

### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20162983793
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MAY DÍAZ PÉREZ	DNI: 00950513

### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño organizacional y proceso administrativo en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Gladys Milagros Orue Reategui	DNI: 70505647

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

Lamas, 08 de mayo de 2024

Firma:


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS  
"Capital Poblacional de la Región San Martín"

May Diaz Pérez  
ALCALDE PROVINCIAL DE LAMA

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

**ANEXO 13:**  
**OTRAS EVIDENCIAS**

