



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los  
trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de  
San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Ángel Poquioma Rodríguez

**ASESORA:**

Dra. Dahpne Viena Oliveira

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección

**PERÚ - 2018**

.....  
Dr. Manuel Fernando Coronado Jorge  
Presidente

.....  
Mg. Enrique López Rengifo  
Secretario

.....  
Dra. Dahpne Viena Oliveira  
Vocal

## **Dedicatoria**

Con todo cariño dedico este trabajo a mi esposa Arely, por su amor, cariño comprensión y apoyo permanente en todos mis proyectos y actividades que llevo a cabo cada día, por creer en mi capacidad.

A mi adorada hija Marilyn Arely, por ser el motor y motivo que me impulsa a seguir esforzándome para lograr mis metas y objetivos propuestos.

A mis padres que siempre me brindaron todo su apoyo.

Ángel

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Dra. Dahpne Viena Oliveira, por la paciencia, dedicación y constante apoyo a través de sus sugerencias e ideas, que me han conllevado a concluir este trabajo. Muchas gracias por su asesoría.

A todos los docentes que tuve la suerte de conocer durante mis estudios de la maestría, quienes han contribuido a afianzar mis conocimientos sobre las materias que se trataron.

A todos mis compañeros de la maestría con quienes hemos compartido experiencias y conocimientos, agradecerles por los momentos que pasamos dentro y fuera del aula, lo que permitió conocernos y desarrollar nuevas amistades.

Ángel

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ángel Poquioma Rodríguez, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 05295151, con la tesis titulada: "Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, enero de 2018.



Br. Ángel Poquioma Rodríguez.  
DNI N° 05295151

## **PRESENTACIÓN**

Representantes del Jurado Calificador, expongo la Tesis: “Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017”; con el objetivo de establecer la relación entre dichas variables; la misma que está organizada en seis capítulos.

En la introducción, se hace un breve recuento de la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías sobre eficiencia y función administrativa, la justificación del estudio, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos. La metodología de investigación. Los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación; tanto en forma descriptiva y correlacional, en concordancia con los objetivos de la investigación. Después, se realizó la discusión; en esta parte se hacen comparaciones con resultados y conclusiones de otros estudios y autores; así como, con las teorías referidas al tema. Luego van las conclusiones, las mismas que están formulados en estricta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación.

Finalmente, se hacen algunas recomendaciones, dirigidas a los directivos del Ministerio Público; a fin de que establezcan acciones que favorezcan a mejorar el cumplimiento de las funciones administrativas en la entidad. Por último, se presenta todas las referencias bibliográficas ordenadas alfabéticamente y consignadas según las normas APA, las cuales dan créditos de todas las citas y fuentes consultadas; así como, todos los anexos.

En efecto, cumpliendo con lo reglamentado por la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública; dejo al criterio la evaluación correspondiente y la formulación de observaciones que ayuden a mejorar el informe.

El autor

<b>Índice</b>	<b>pág.</b>
página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación.....	27
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivo.....	28
<b>II. MÉTODO</b> .....	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables.....	29
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Método de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	37
<b>III. RESULTADOS</b> .....	38
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	42
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	45
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	46
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	47

## ANEXOS

- Instrumentos
- Eficiencia administrativa
- Cumplimiento de la función administrativa
- Validación de los instrumentos.
- Instrumento de validación de confiabilidad.
- Matriz de consistencia.
- Autorización de la investigación

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función .....	38
Tabla 2. Eficiencia administrativa.....	39
Tabla 3. Cumplimiento de la función .....	40

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función .....	38
Grafico 02. Eficiencia administrativa.....	39
Grafico 03. Cumplimiento de las funciones.....	41

## RESUMEN.

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre la eficiencia administrativa con el cumplimiento de la función de los trabajadores del Ministerio Público – 2017; el estudio fue no experimental con diseño correlacional, con una muestra de 37 trabajadores. Los datos se obtuvieron mediante el cuestionario y para el análisis de los resultados se empleó la tabulación, cuadros estadísticos, tablas. Para la correlación se hizo a través de Pearson.

Según los resultados partiendo de la correlación, la eficiencia administrativa con el cumplimiento de la función, es de 0,608, es decir, existe un grado de correlación positivo moderada, significando en opinión de los encuestados que la gestión de recursos humanos, gestión de recursos materiales y gestión de recursos financieros, incide directamente en el cumplimiento de la función, respecto al cumplimiento con lo planificado, cumplimiento con la organización, cumplimiento con la dirección y cumplimiento con el control, además la correlación fue significativa en el nivel de 0,01 con un examen estadístico unilateral, es decir el nivel de eficiencia administrativo se relaciona directamente con el cumplimiento de la función administrativa de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín.

Concluyendo de esta manera, la eficiencia administrativa se relaciona directamente con el cumplimiento de la función de los trabajadores del Ministerio Público – 2017. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación positiva moderada de 0,608; es decir, a veces inciden en el cumplimiento de la función administrativa, respecto planificación, organización, dirección y control de la entidad.

*Palabras clave: Eficiencia administrativa, cumplimiento de la función.*

## ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between the administrative efficiency with the fulfillment of the administrative function of the employees of the Public Ministry - 2017; the study was non-experimental with correlational design, with a sample of 37 workers. The data was obtained through the questionnaire and tabulation, statistical tables, tables were used to analyze the results. For the correlation was made through Pearson.

According to the results based on the correlation, the administrative efficiency with the fulfillment of the administrative function is 0.608, that is, there is a moderate degree of positive correlation, meaning in the opinion of the respondents that the use of human resources , use of material resources and use of financial resources, directly affects the fulfillment of the function, regarding compliance with the planned, compliance with the organization, compliance with the direction and compliance with the control, in addition the correlation was significant at the level of 0.01 with a unilateral statistical examination, that is, the administrative efficiency is directly related to the fulfillment of the administrative function of the workers in the Administrative Management of the Public Ministry of San Martín.

Concluding in this way, the administrative efficiency is directly related to the fulfillment of the administrative function of the employees of the Public Prosecutor's Office - 2017. Inasmuch as, a degree of moderate positive correlation of 0.608; was obtained; that is, they affect the fulfillment of the administrative function, regarding planning, organization, direction and control of the entity.

Key words: Administrative efficiency, fulfillment of the function.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad Problemática**

En el contexto internacional se reportan constantes cambios en materia económica, social y tecnológica, en razón a ello los gobiernos han experimentado un proceso de cambio tanto en su estructura así como en la forma de organizar y operar sus servicios públicos, de igual manera, en la conducta y desempeño de los servidores públicos tendientes a lograr resultados, por lo que, en consideración que la gestión empresarial privada debe ser eficiente, eficaz y productivo, las entidades públicas han incorporado también técnicas de la gestión del sector privado a fin de mejorar y lograr la eficiencia y eficacia, esto a través de estrategias que permitan el uso y control adecuado de los recursos, humanos, materiales y financieros, todo ello con el afán de disminuir la imagen negativa que tienen la población respecto a los servicios públicos que brindan las entidades del estado, traducidos estos en la lentitud de los servicios, pérdida de tiempo en los trámites, mala calidad de los servicios, etcétera; en razón de que, los estados buscan modernizar la gestión pública para responder a las exigencias de los ciudadanos de forma eficiente y eficaz.

Bajo este contexto el Perú no es ajeno a esas tendencias, razón por la cual el Estado Peruano ha adoptado una política nacional de modernización de la gestión pública, así como la decisión respecto a su implementación, teniendo como objetivo general mejorar la calidad de los servicios públicos; de acuerdo a un estudio realizado por la Presidencia del Consejo de Ministros, la productividad del trabajador peruano registra una media baja y es muy desigual, tanto a nivel de actividades como de regiones, del mismo modo en dicho estudio menciona que este desempeño desigual puede ser confirmado por la persistencia de grandes deficiencia en la prestación de servicios públicos, los cuales terminan incidiendo negativamente en la percepción ciudadana sobre la gestión pública y el desempeño del Estado Peruano, destacando entre estos los siguientes:

- Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público.

- Deficiente diseño de estructura de organización y funciones.
- Inadecuado proceso de producción de bienes y servicios públicos
- Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficientes.
- Inadecuada gestión de política y gestión de recursos humanos.
- Limitada evaluación e impactos, así como de seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades.
- Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento.
- Débil articulación intergubernamental e intersectorial.

Por todas estas deficiencias mencionadas y otras, es tarea permanente del Estado Peruano desarrollar el proceso de modernización de la gestión pública en todas sus instituciones, para lograr un estado moderno y eficiente, de manera que estos contribuyan a brindar un servicio óptimo a sus ciudadanos, lo cual se encuentra contemplado en su Plan Estratégico al 2021.

La Constitución Política del Perú de 1979, aprobada por la Asamblea Constituyente de 1978, le atribuyó al Ministerio Público personería propia, con independencia, autonomía, organización, composición, funciones, atribuciones y prohibiciones. Después la institución fue desarrollada en su ley orgánica, mediante el decreto legislativo 052 del 19 de marzo de 1981, el cual sigue vigente, aunque con las modificaciones propias de la Constitución Política de 1993 y de las disposiciones legales que dispusieron su reorganización desde el 18 de junio de 1996 hasta el 6 de noviembre de 2000, día en que se promulgó la Ley N° 27367.

La política institucional, del Ministerio Público ha iniciado un proceso de desconcentración administrativa, para cuyo efecto, mediante Resolución de Fiscalía de la Nación N° 3582- 2014-MP-FN, se dispuso la creación de la Unidad Ejecutora: 008 Gerencia Administrativa de San Martín, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 070-2015-MP-FN, delegan, al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de San Martín, las facultades y atribuciones en materia presupuestal, contrataciones con el estado, tesorería, personal, normativa, control patrimonial, y otros.

Mediante Resolución 031-2011-MP-FN-GG, la Gerencia General aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público, el cual establece las funciones de la Gerencia Administrativa como Unidad Ejecutora del Ministerio Público, que es la dirección e implementación de los sistemas de Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento y Personal, así como de Planificación, Estadística, Informática y de Control Patrimonial.

El Sistema Administrativo en el Ministerio Público constituye el soporte de apoyo para el trabajo fiscal que se encarga de brindar los medios logísticos, informáticos, de personal, de recursos económicos y financieros necesarios, entre otros que contribuyen al logro de los objetivos institucionales, para tal efecto el Ministerio Público de San Martín, ha desarrollado su Plan Operativo Institucional correspondiente al 2017 en la cual se puede apreciar que uno de sus objetivos es lograr la eficiencia, asimismo se observa que consigna como principales problemas los siguiente:

- Escasa capacitación del personal administrativo.
- Deficiente articulación y coordinación entre las diferentes áreas administrativas.
- Falta de manuales de procedimientos administrativos.
- Inadecuado clima organizacional.
- Falta de herramientas que facilite el proceso de planificación y control.

Por los problemas descritos en líneas anteriores se observa que en la Gerencia Administrativa de San Martín, la eficiencia administrativa no es una características de esa institución, porque se observa la falta de articulación, coordinación y comunicación entre las diferentes áreas administrativas; asimismo entre el Gerente Administrativo y los Administradores de Área; Esta situación no permite a la totalidad del personal administrativo, conocer las políticas institucionales, ni la problemática que se presenta en el desempeño de sus funciones, así mismo no se evidencia la administración adecuada de los recursos humanos, recursos materiales y recursos presupuestales.

Por otro, se observa en el área de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, la falta de capacitación y orientación técnica del personal

administrativo, no cuenta con un plan de acción para llevar a cabo el desarrollo de capacidades del personal administrativo, las acciones de personal se desarrollan de acuerdo a lo que se presenta en el día a día, por lo que urge la necesidad, que tanto la Gerencia, así como los jefes de cada Área contribuyan con el planeamiento, organización, dirección y control de las funciones, la misma que sirva de guía y marque el rumbo para mejorar en muchos aspectos, el servicio que la entidad presta a la sociedad.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Acevedo, Colin & Bolaños (2013) en la investigación “La evaluación de la eficiencia administrativa del equipamiento urbano municipal. El caso de León, Guanajuato (tesis doctoral), cuyo objetivo es análisis de la operación y manejo del equipamiento urbano a cargo del gobierno municipal de León, Guanajuato., en el que se combinó unidades tanto cuantitativas como cualitativas, articulando técnicas estadísticas -que se alimenta de información documental oficial, con técnicas de tipo cualitativo -basadas principalmente en entrevistas a actores, llegaron a la conclusión: de que, la medición de desempeño es un mecanismo de verificación y una fuente importante de acceder a información útil para tomar decisiones. En las organizaciones públicas son frecuentes las mediciones del desempeño financiero, debido fundamentalmente a la naturaleza y al origen de los fondos presupuestarios dentro de las obligaciones de dar cuenta de ellos de manera transparente.

El desempeño está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto el desempeño es una magnitud de los logros de una organización. En el caso de la evaluación de la eficiencia administrativa en el manejo y operación del equipamiento municipal, ésta se inscribe como parte de los procesos que tiene que ver con el desempeño del gobierno municipal como organización.

Fuentes, C. (2012) en la investigación "Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad" estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, (tesis de pregrado), cuyo objetivo general fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, con un tipo de estudio descriptiva correlacional, donde se aplicó a una muestra de 20 trabajadores de la delegación de recursos humanos del organismo judicial que representa concluyendo que no existe correlación entre las variables, satisfacción laboral y productividad, cada variable es independiente de la otra, la satisfacción laboral no influye en la productividad.

Iturralde, J. (2010) en su investigación "la evaluación del desempeño laboral y su Incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda., de la ciudad de Ambato en el año 2010" (tesis de posgrado), cuyo objetivo fue Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda., de la ciudad de Ambato, a través de una investigación descriptiva correlacional, con una muestra conformada por 78 trabajadores de la Cooperativa determinando las siguientes conclusiones: que el trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual, el ambiente laboral de la institución se encontraron en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno, asimismo que los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de la evaluación de su desempeño; de igual forma que los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS; además que no existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento y por último, no se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución.

## **A nivel Nacional**

Bedoya, E. (2003) en la investigación “La nueva gestión de personal y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”, (tesis de posgrado), cuyo objetivo fue analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos humanos y relación de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva, bajo un tipo de investigación descriptivo correlacional, en el que la población estuvo conformada por 530 trabajadores que prestan servicios en empresas privadas competitivas, con una muestra de 230 trabajadores de los distintos niveles clasificados en tres categorías (Profesional, técnico y auxiliar) de las empresas Wong S.A. IDAT, The Lincoln Electronic Company, concluye que los procesos de gestión de la evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. El nuevo enfoque radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: Económica, Social y Tecnológica.

Huamán, R. (2016) en la investigación “Practica de Recursos Humanos y su relación con el rendimiento de los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad – 2016, (tesis de pregrado), cuyo el objetivo fue determinar la relación entra las prácticas de recursos humanos y el rendimiento de los trabajadores del Gobierno regional La Libertad, año 2016, utilizando un diseño descriptivo correlacional aplicado a una muestra de 130 trabajadores de todos los niveles, la misma que fue extraída de una población de 509 trabajadores, concluye que existe relación moderada y directa entre las variables mencionadas, asimismo, se establece que en la medida que aumentan los valores de las prácticas de recursos humanos aumentan los valores del rendimiento de los trabajadores.

Alva y Juárez (2014) en la investigación “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del Distrito de Trujillo-2014” (tesis de pregrado), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, bajo un diseño descriptivo correlacional, la investigación se aplicó a una muestra de 80 trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. Llegó a la conclusión que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

Huarcaya, M. (2011) en su investigación “Aplicación del empowerment para lograr una gestión eficiente en la municipalidad provincial del callao” (tesis de posgrado), con el objeto de determinar la eficiencia en el desempeño de los colaboradores, de niveles Jerárquicos, órganos intermedios y órganos operativos de la Municipalidad Provincial del Callao a fin de mejorar la Gestión Municipal, cuyo diseño fue de tipo descriptivo, explicativo correlacional, con una muestra de 38 trabajadores concluye que dentro del contexto actual en que se encuentran inmersos los gobiernos locales y frente a una difícil situación socioeconómica que presenta el país, la municipalidad Provincial del Callao asume el rol de ente promotor y de brindar un servicio eficiente a la población. Dentro de este marco, la Municipalidad ha empleado un rol que se traduce en las siguientes acciones; una política de descentralizar las funciones, las responsabilidades y la toma de decisiones, dotando de más libertad a los colaboradores para que puedan ejercer sus funciones todo esto enmarcado dentro del marco de sus atribuciones, la cual está contemplada en el MOF logrando así gestión administrativa eficaz de los recursos públicos y de atención al ciudadano.

## **A nivel local**

Herrera, G. (2016) en la investigación “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín”, (tesis de pregrado), cuyo el objetivo fue determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en el que se aplicó el diseño de investigación descriptivo correlacional a una muestra de 152 trabajadores de la municipalidad concluyó que existe una relación significativa de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, la conclusión fue que mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores mejor será su desempeño.

Vásquez y González (2016) en la investigación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto – 2016, (tesis de pregrado), cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto 2016, con el estudio descriptivo correlacional, en el que se utilizó un muestreo absoluto, donde nuestra población fue de 101 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, concluye que los resultados muestran una correlación entre la dimensión personal y satisfacción laboral es positiva y altamente significativa, es decir a mayor personal mayor será la satisfacción laboral. Asimismo, en la dimensión involucramiento se encontró relación altamente significativa, esto representa que a mayor involucramiento mayor será la satisfacción laboral. Al correlacionar la variable predictora y de criterio nos encontramos con la sorpresa de que no existe correlación entre las variables de estudio, lo cual indica que el clima laboral no tiene relación alguna en la satisfacción laboral en la muestra estudiada.

Reátegui (2016) en la investigación la gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016, (tesis de posgrado), cuyo objetivo general fue determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016, con el tipo de estudio descriptivo correlacional y utilizando una muestra de 36 personas,

concluyó que existe relación entre variables objeto del presente estudio, es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice que La Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociadas.

Pezo (2017) en la investigación “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, (tesis de posgrado), cuyo objetivo general fue establecer la relación entre eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”, con tipo de estudio descriptivo correlacional, utilizando una muestra de 21 trabajadores del INPE, concluyó que el nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos. El desempeño laboral se presenta en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Se concluye que existe relación entre la implementación de la ley servir y el desempeño laboral. Esto sustentado en el resultado en los valores encontrados del  $\chi^2$  (13.74) que es mayor que al valor tabular con 0.05 de nivel de significancia y 06 grados de libertad es  $\chi^2$  (12.59).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **Definición de organización**

Richard L. Daft (2011, p.35), define que “las organizaciones son 1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno. El elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. Una organización existe cuando las

personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. Las tendencias recientes en la administración reconocen la importancia de los recursos humanos, con la mayor parte de los enfoques nuevos diseñados para facultar a los empleados con magníficas oportunidades de aprender y contribuir, mientras trabajan juntos por lograr metas comunes.

### **La función administrativa**

Guzmán (2011, p. 14), Normalmente se considera que la función legislativa es la creación de normas generales de conducta que son imperativas para todos los habitantes; y que la función jurisdiccional es la decisión imperativa respecto a las contiendas generadas entre partes, determinando el derecho aplicable; pero no ha habido un concepto de función administrativa que pueda ser armonizado con los dos anteriores de manera definitiva en el contexto del Principio de Separación de Poderes. Inclusive, la función administrativa tiende a confundirse con la función gubernativa, la cual consiste en la dirección de la política general de gobierno, siendo ambas por completo distintas.

Guzmán (2011, p. 29), Es preciso reconocer que, en el ámbito del Principio de Separación de Poderes, definir el contenido de la función administrativa no ha sido tarea fácil, en especial si se tiene en cuenta que la misma se ha ido diferenciando paulatinamente de la función ejecutiva propiamente dicha conforme las actividades de la Administración Pública se han ido incrementando y diversificando. De hecho, como lo hemos demostrado, la función gubernativa o política y la función administrativa, tradicionalmente consideradas componentes de la función ejecutiva, son actualmente tan diferentes entre sí que resulta por demás discutible seguir manteniéndolas juntas.

Por otro lado, es preciso establecer con claridad los elementos diferenciales de la función administrativa. En primer lugar, si bien es una función pública y en consecuencia, de interés general la misma no es privativa del Estado, pudiendo ser ejercida por los particulares mediando autorización del mismo. En consecuencia, resulta evidente que la Administración Pública no se encuentra íntegramente al interior del Estado, siendo erróneo identificar ambos conceptos.

En segundo lugar, la función administrativa tiene relación directa con los administrados, de tal manera que las actividades que desempeña la Administración Pública los afectan de manera directa. Asimismo, dicha función se encuentra sometida al principio de legalidad, y en especial, a la ley emanada del Parlamento. Finalmente, dicha función se somete a diversos mecanismos de control, que operan de manera más intensa que aquellos que resultan aplicables al resto de funciones públicas.

### **Las funciones del Estado.**

IDEA Internacional (2008, p. 13), Las funciones del Estado y los poderes públicos que le corresponden, son potestades constitucionales que dividen, lógicamente y políticamente, la acción del Estado con fines democráticos y técnicos y evitan la concentración de la fuerza estatal en una persona o entidad.

La doctrina clásica y la legislación positiva han reconocido tres actividades esenciales del Estado para realizar sus fines, resultado del principio lógico jurídico de la división del trabajo aplicado por la teoría constitucional, y son:

- La función legislativa, que es la función encaminada a establecer las normas jurídicas generales. El Estado moderno es el creador del orden jurídico nacional. Al Poder Legislativo le corresponde la función legislativa.

- La función administrativa, que es la función encaminada a regular la actividad concreta y tutelar del Estado, bajo el orden jurídico. La ley debe ser ejecutada particularizando su aplicación. En sentido moderno el Estado es el promotor del desarrollo económico y social de un país. Al Poder Ejecutivo le corresponde la función Administrativa.

- La función jurisdiccional, que es la actividad del Estado encaminada a resolver las controversias, estatuir o declarar el derecho. La superioridad del Poder Judicial en la sociedad moderna, lo coloca como el órgano orientador de la vida jurídica nacional. Al Poder Judicial le corresponde la función jurisdiccional.

## **Funciones administrativas del estado.**

IDEA Internacional (2008, p. 14), Siguiendo el derrotero señalado por la doctrina, podemos mencionar las siguientes formas que asume la intervención estatal, en cumplimiento de las políticas económicas, sociales, ambientales, etc.

- Acción de orientación y coordinación. Constituye diseño y gestión de políticas, procesos de planificación y cooperación entre los diferentes niveles de gobierno (Nacional, regional y local). El Estado es Rector de la economía y el desarrollo social nacional integral y sostenible.
- Acción de ordenamiento. Alude al establecimiento del orden jurídico nacional, regional y local, definiendo las competencias de cada nivel de gobierno y su sentido de cooperación.
- Acción de regulación. El Estado influye activamente en el mercado y la sociedad con diversos instrumentos normativos para regular las actividades económicas y sociales.
- Acción de gestión y control. El Estado organiza y ejecuta sus decisiones. Unas veces directamente y otras con la intervención de la actividad privada en la producción de bienes y servicios. Para verificar los resultados controla su propia acción, y supervisa a la actividad privada.

## **Las funciones del administrador**

Chiavenato (2007, p. 32), menciona que el administrador cumple tres funciones fundamentales: Volver económicamente productivo los recursos organizacionales, minimizando riesgos y maximizando oportunidades; tornar productivos los recursos humanos, lograr que las personas trabajen juntas reuniendo en una tarea común sus habilidades y conocimiento individuales, y hacer productivas sus fortalezas e irrelevantes sus debilidades; desempeñar una función pública: El administrador es visible y tiene una imagen en la comunidad. El administrador constituye el único elemento de liderazgo en esta sociedad organizada e institucionalizada. La función ejecutiva del administrador representa tres aspectos: es una función para la cual son necesarios objetivos e instrumentos; una función que exige calidad y competencia; y es una función en la que,

corresponde tomar decisiones. Estas características definen la función del administrador.

### **Desempeño y resultados de efectividad**

Richard L. Daft (2011, p. 44), considera que el punto central de entender las dimensiones estructurales y contextuales es diseñar la organización de manera que logre un desempeño y una efectividad altos. Los administradores ajustan las dimensiones estructurales y contextuales para transformar de manera más eficiente y eficaz los insumos en productos y ofrecer valor. Eficiencia se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en la cantidad de materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr determinado nivel de producción. Eficacia es un término más amplio, que significa el grado al que una organización alcanza sus metas.

### **Eficiencia y eficacia.**

Chiavenato (2007, p. 132) menciona, Cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. En términos económicos; la eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos (bienes o servicios), mientras que la eficiencia es una relación entre insumos y productos. Desde este punto de vista, es una relación entre costos y beneficios, es decir, una relación entre los recursos utilizados y el producto final obtenido: es la razón entre el: esfuerzo y el resultado, entre el gasto y el ingreso, entre el costo y el beneficio resultante.

### **Eficiencia Laboral**

La eficiencia según Robbins y Coulter (2010, p. 16), consiste en la capacidad de una empresa o grupo empresarial de obtener los mejores resultados posibles con la menor utilización de recursos, tanto humanos, materiales y financieros. De esta forma, una buena Administración se caracteriza por su eficiencia, es decir, por su capacidad de cumplir sus metas sin que su gestión se vea traducida en un derroche o agotamiento de los recursos.

Según Chiavenato (2007, p. 56), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

### **La Eficiencia laboral en las entidades públicas**

Vinculación de los principios de eficacia y eficiencia con otros principios de la actuación pública, según Camacho (2000), los principios de eficacia y eficiencia administrativa se encuentran vinculados en una relación de interdependencia con otros principios de la actuación administrativa, esto quiere decir que, el cumplimiento de unos es necesario para la materialización de los otros. Entre estos principios podemos destacar el de coordinación, control y probidad.

Para Trillo (2002, p.7), evaluar la eficiencia del sector público hay que introducir elementos adicionales de juicio con objeto de establecer un marco de evaluación que recoja las peculiaridades productivas de este sector institucional. El sector público integra instituciones con formas jurídicas muy diferentes, pertenecientes a las administraciones públicas y el sector público empresarial. El ámbito de las empresas públicas permite la valoración de los costes y de los objetivos de forma muy similar a la de las empresas privadas, con la salvedad de que los consejos de administración con participación mayoritaria de agentes públicos imponen la regla de la mínima pérdida en lugar de la maximización del beneficio.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **Problema General.**

¿Cuál es la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?

##### **Problemas Específicos.**

¿Cómo es la eficiencia administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?

¿Cómo es el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?

## **1.5. Justificación del estudio.**

### **Justificación Teórica.**

La investigación tiene la determinación de profundizar los conocimientos sobre las variables de estudio, a partir de conocimientos teóricos existentes o fundamentos conceptuales que consideran que la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función del trabajador deben ir de la mano, los conocimientos teóricos que resultan de la investigación permitirá conocer la gestión administrativa del objeto de estudio.

### **Justificación Práctica.**

La nueva tendencia de la administración pública en el marco de la modernización del estado es lograr un estado eficiente, en la que se genera mayor valor público a través de un uso racional de los recursos con los que cuenta, buscando proveer a los ciudadanos lo que necesitan, al menor costo posible, con un estándar de calidad adecuado y en las cantidades óptimas que maximicen el bienestar social, en tal sentido, el desarrollo del presente trabajo busca brindar información para mejorar la actuación del personal de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín teniendo como base el resultado que se obtenga de las relaciones entre las variables evaluadas.

### **Justificación Social.**

El Sistema Administrativo en el Ministerio Público constituye el soporte de apoyo para el trabajo fiscal que se encarga de brindar los medios logísticos, informáticos, de personal, de recursos económicos y financieros necesarios, entre otros que contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, la investigación permitirá conocer información precisa de la administración, que repercute en el cumplimiento de la función administrativa del personal y se refleje en el servicio a la sociedad.

## **1.6. Hipótesis.**

### **Hipótesis General:**

**H<sub>i</sub>:** La relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, es directa, moderada.

### **Hipótesis Específicas:**

**H<sub>1</sub>:** La eficiencia administrativa de los trabajadores del Ministerio Público de San Martín, 2017, es regular.

**H<sub>2</sub>:** El cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, es regular.

## **1.7. Objetivos.**

### **Objetivos Generales.**

Determinar la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.

### **Objetivos Específicos.**

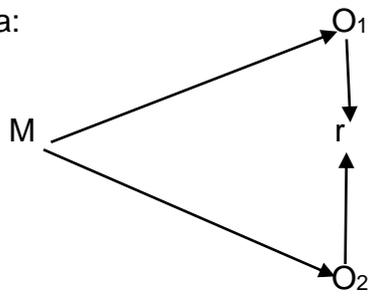
- Determinar la eficiencia administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.
- Identificar el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.

## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño de investigación.

La investigación que se llevó a cabo en este estudio es de tipo no experimental, descriptivo correlacional ya que se analizó la situación de cuál es la percepción que tienen el personal fiscal respecto al desempeño del personal de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, y a su vez se busca determinar la relación entre las variables de eficiencia administrativa con el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín en el año 2017.

Esquema:



**Donde:**

M = Muestra (Trabajadores del Ministerio Público)

$o_1$  = Eficiencia administrativa.

$o_2$  = Cumplimiento de la función administrativa.

r = Relación de las variables de estudio.

### 2.2. Variables.

**Variable 1: Eficiencia administrativa.**

**Variable 2: Cumplimiento de la función.**

## Operacionalización de las variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
V1: Eficiencia Administrativa	Medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos (Manene 2010, p.5)	Medir la gestión adecuada de los recursos (Humanos, materiales y financieros) para el logro de los objetivos institucionales a través de la encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de directivas de control de asistencia y permanencia del personal</li> <li>Acciones de desplazamiento del personal administrativo</li> <li>Atención de tramites de beneficios de los trabajadores</li> <li>Convocatorias para cobertura de plazas vacantes</li> <li>Respuesta oportuna de informes solicitados por la Gerencia Central</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de los recursos materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatorias a Procesos de selección conforme al PAAC</li> <li>Otorgamiento de la Buena Pro</li> <li>Asignación y distribución de requerimientos de bienes y servicios solicitados</li> <li>Atención y distribución de recursos a través del Fondo para Pago en Efectivo</li> <li>Órdenes de compra y de servicios emitidos</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de los recursos Financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programación y formulación del Presupuesto de la Gerencia administrativa – 2017</li> <li>Seguimiento y evaluación de la ejecución presupuestal</li> <li>Formalización de Notas Modificatorias</li> <li>Procesamiento de Ampliación de Calendario de Compromisos</li> <li>Atención de Informes técnicos solicitados por la Gerencia Central.</li> </ul>	

V2: Cumplimiento de la Función administrativa	Ejecución del conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional.	Describir los elementos de la función administrativa para determinar el grado de cumplimiento de las actividades realizadas por los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San para el logro de los objetivos institucionales, medidos a partir de la encuesta	• Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOF y ROF actualizados</li> <li>• CAP se encuentra actualizado</li> <li>• POI de la Gerencia Administrativo Actualizado</li> <li>• Instrumentos técnicos normativos</li> <li>• Plan de Capacitación del Personal administrativo presupuestado</li> </ul>	Ordinal
			• Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobertura de plazas de acuerdo a CAP y PAP</li> <li>• Trabajadores según perfil establecido en CAP</li> <li>• Asignación de funciones al personal según perfil y en base a las herramientas de gestión</li> <li>• Personal administrativo asignado a las sedes del Distrito Fiscal</li> <li>• Distribución de carga laboral del personal administrativo en cada sede y área administrativa.</li> </ul>	
			• Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de actividades en función de POI</li> <li>• Coordinación permanente y planificada entre las áreas para el desarrollo de actividades</li> <li>• Nivel de coordinación y comunicación de la gerencia con el personal</li> <li>• Iniciativa y propuestas para mejora de los procedimientos administrativos de la Entidad.</li> </ul>	
			• Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento y control permanente de rendiciones de gastos</li> <li>• Exámenes especiales de control</li> <li>• Evaluación del grado de cumplimiento del POI</li> <li>• Evaluación y cumplimiento de disposiciones internas</li> <li>• Seguimiento y evaluación de medidas correctivas</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra.

#### **Población.**

Los sujetos objeto de la investigación corresponden al total de la población que conforman la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, con datos oficiales del año 2017, constituida de acuerdo a la siguiente tabla:

#### **Muestra.**

La muestra constituye los 37 trabajadores administrativos del Ministerio Público de San Martín, Moyobamba, 2017.

Personal	Por función	Según género		Total
		Varón	Mujer	
Analistas, Especialistas, Operadores, Asistentes Administrativos.	29	17	12	37
Administradores de Área	7	6	1	
Gerente	1	1		

#### **Muestreo**

En la presente investigación se aplicó un muestreo por obligación, debido a que el total de la población es igual a la muestra a ser evaluada, teniendo en cuenta que el tamaño de la población es pequeño, no existe dificultad para el acceso.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

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

Sabino (2000, p.88) define, Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

## **Técnicas:**

**Encuesta:** Es una práctica de investigación que consiste en una interrogación a personas que están involucradas en el proyecto, ya sea verbal o escrita con el fin de recolectar datos e información que nos ayudaran en el proceso de los resultados y conclusión necesaria para la investigación Arias G. (2012, párr.4)

**Observación:** significa observar datos, hechos, información o procedimientos de manera detenida, esto ayudara a saber la realidad del problema o situación mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos dados en ese momento. (Pardinas, 2005, párr.1).

## **Instrumentos:**

**Cuestionario estructurado:** Según Arístides (2012, p.255), el cuestionario es el instrumento para la recaudación de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el modo de entrevista. En este caso se ha aplicado a los 37 trabajadores administrativos del Ministerio Público de San Martín. Según la investigación la escala de medición fue nominal. (1) = nunca, (2) = A veces, (3) = Siempre,

**Ficha de Observación:** Utilizamos este tipo de instrumentos para conocer y analizar la manera como se desarrollan las actividades y los resultados de ellas, pudiendo ser, en este caso el cumplimiento de la función de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de San Martín, (Marcel, P. 1978). Según la investigación la escala de medición será nominal. (1) = nunca, (2) = A veces, (3) = Siempre,

## Validez y confiabilidad

### Validez:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.200) “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que quiere medir”

La validación se realizó a través de expertos en temas de investigación y conocedores sobre la administración pública, para su evaluación y de acuerdo a los resultados se efectuó las correcciones a fin de garantizar la calidad y validez del modelo.

Sánchez y Guarisma (1.995, p.85), plantean que una medición es confiable o segura, cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da igual o parecidos resultados.

### Primera variable: ficha de cuestionario la **eficiencia administrativa**

Experto	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
Experto 2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
Experto 3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
Suma	14	13	12	14	14	13	14	13	13	13	90
Varianza	0,33	0,33	0,00	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	10,33

Sumatoria Var: 3,00

Sumatoria Total: 10,33

**Segunda variable:** ficha de observación el **cumplimiento de la función**

Experto	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Experto 2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
Experto 3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
Suma	13	14	12	14	14	13	14	14	13	13	92
Varianza	0,33	0,33	0,00	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	9,33

Sumatoria Var: 3,00

Sumatoria Total: 9,33

**Confiabilidad:**

Para la presente investigación se utilizó el método Coeficiente Alfa de Cronbach: Yadira Corral (2009), que dice que “para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total”, en este caso se aplicó a la muestra que estuvo constituida por los 37 trabajadores administrativos del Ministerio Público de San Martín, Moyobamba, 2017. En las tablas siguientes se muestra el resultado de las dos variables.

**Primera variable:** ficha de cuestionario la **eficiencia administrativa**

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

$r_n$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_t^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

**Cronbach : 0,79**

RANGO	MAGNITUD
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Moderada
0.21 - 0.40	Baja
0.01 - 0.20	Muy baja

El instrumento de investigación para medir la eficiencia administrativa, evidencia una ALTA confiabilidad. Por lo tanto **es confiable**.

**Segunda variable:** ficha de observación el **cumplimiento de la función**

**Cronbach : 0,75**

RANGO	MAGNITUD
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Moderada
0.21 - 0.40	Baja
0.001 - 0.20	Muy baja

El instrumento de investigación para medir el cumplimiento de la función de los trabajadores, evidencia una ALTA confiabilidad. Por lo tanto, **es confiable**.

De acuerdo al resultado obtenido en el análisis de confiabilidad, el coeficiente encontrado para el primer instrumento de la variable eficiencia administrativa, es confiable ya que alcanzó un alfa de Cronbach de 0,79, de 15 indicadores de la encuesta, ante este el resultado señala que el índice de confiabilidad del instrumento es consistente. De igual forma el instrumento de la segunda variable

para medir el cumplimiento de función, en el que se emplearon 20 indicadores que fue sometido al análisis, alcanzó un alfa de Conbrach del 0,75, resultado que señala la consistencia del instrumento. Estos resultados permitieron determinar que los dos instrumentos poseen consistencia interna.

	Alfa de Conbrach	N°de Items
Eficiencia administrativa	0,79,	15
Cumplimiento de función	0,75,	20

Fuente: Elaboración propia

## 2.5. Métodos de análisis de datos

A fin de determinar el nivel de significancia que existe entre la variable uno, eficiencia administrativa y la variable dos, cumplimiento de la función de los trabajadores, se utilizó el método estadístico de Pearson.

El procesamiento de la información a través del sistema informático del SPSS 23.0, a través del cual se determinó la validez o rechazo de la hipótesis de investigación, utilizando la prueba estadística de Correlación de Pearson.

## 2.6. Aspectos éticos.

El desarrollo de la presente investigación, contempla total transparencia, los resultados que se obtuvieron son con fines de investigación guardando total reserva, Asimismo se tiene en cuenta el cumplimiento de las normas y procedimientos relacionados con el trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS.

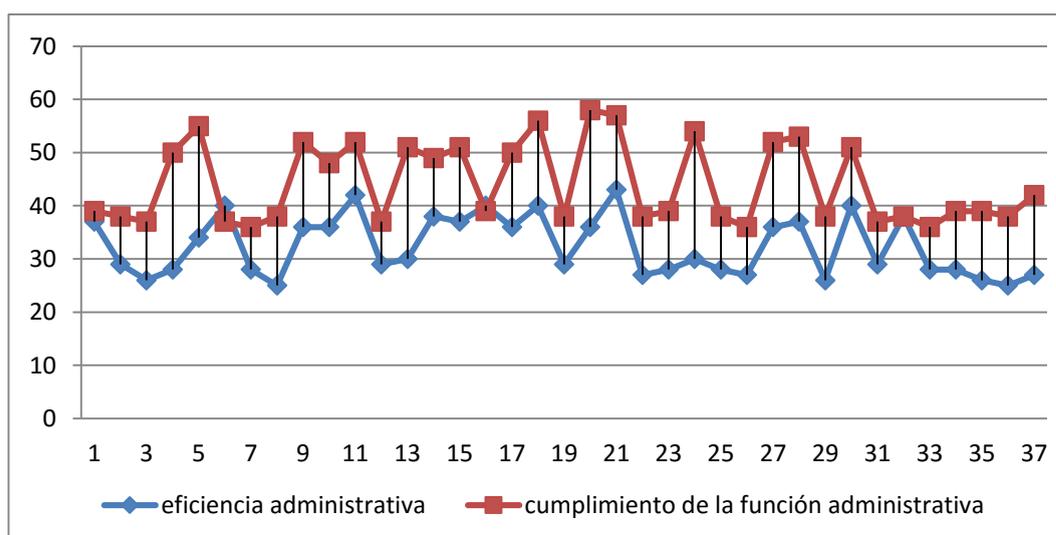
#### Del Objetivo General

Determinar la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.

**Tabla 01.** Relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función

CORRELACIONES		Eficiencia Administrativa	Cumplimiento de la función administrativa
Eficiencia administrativa	Correlación de Pearson Sig. (unilateral) N	1 37	,608 ,0 37
Cumplimiento de la Función administrativa	Correlación de Pearson Sig. (unilateral) N	,608 ,0 37	1 37
** La correlación es significativa en el nivel de 0,01 (1 cola)			

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos procesado en SPSS V23.



**Gráfico 01:** Relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función.

Dando respuesta al objetivo general el grado de correlación entre la eficiencia administrativa con el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín; es de 0,608, es decir, existe un grado de correlación positiva moderada, significando en opinión de los encuestados que la gestión de los recursos humanos, gestión de recursos materiales y gestión de recursos financieros, incide directamente en el cumplimiento de la función administrativa, respecto al cumplimiento con lo planificado, cumplimiento con la organización, cumplimiento con la dirección y cumplimiento con el control, además la correlación fue significativa en el nivel de 0,01 con un examen estadístico unilateral, es decir la eficiencia administrativa se relaciona directamente con el cumplimiento de la función de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, mostrado en la tabla 01 y gráfico 01

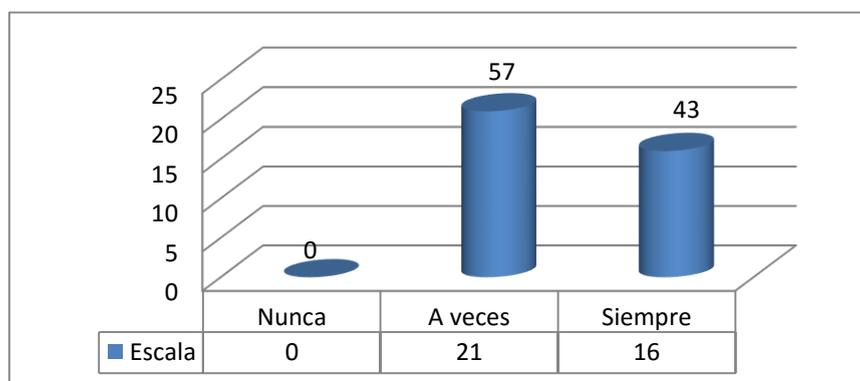
### Del Objetivo Específico 1

Determinar la eficiencia administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.

**Tabla 2.** *Eficiencia Administrativa.*

Escala		Cantidad	Porcentaje
Nunca	0 - 15	0	0
A veces	16 - 30	21	57
Siempre	31 - 45	16	43
		37	100

Fuente: Datos extraídos de los instrumentos de investigación



**Gráfico 02:** Eficiencia administrativa.

Nos muestra los resultados la cantidad y el porcentaje de opiniones de los sujetos encuestados respecto a la eficiencia administrativa; el 57 % de los encuestados (21) consideran que a veces se da la eficiencia administrativa, con puntajes que oscilan entre la escala de 16 – 30 puntos; el 43 % de sujetos restantes (16) consideran que siempre se da la eficiencia administrativa, con puntajes entre la escala de 31 – 45 puntos respectivamente.

Llevándonos a indicar que la eficiencia administrativa en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, se observa, que es regular; en términos de gestión de los recursos humanos, gestión de los recursos materiales y gestión de los recursos financieros, asimismo, de acuerdo a las dimensiones estudiadas el aspecto que incide regularmente para que se dé un nivel de eficiencia administrativa con el cumplimiento de las funciones es la gestión de los recursos humanos, ello conlleva de alguna forma a logra cumplir con los objetivos de la entidad.

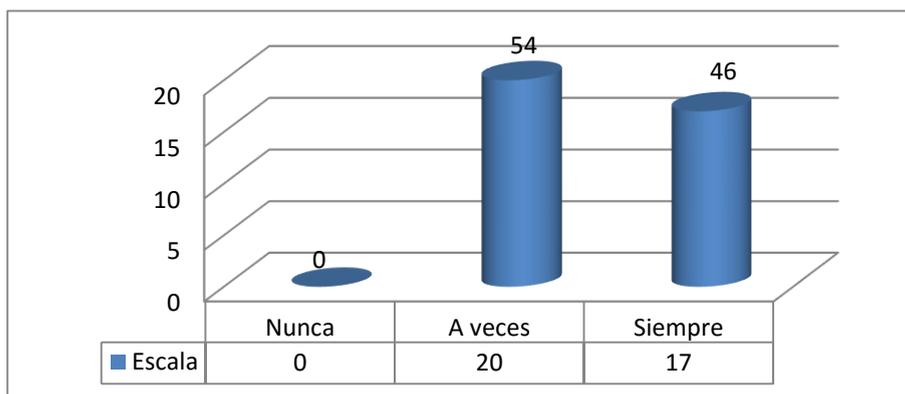
### **Del Objetivo Específico 2**

Identificar el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.

**Tabla 3.** *Cumplimiento de las funciones.*

Escala		Cantidad	Porcentaje
Nunca	0 - 20	0	0
A veces	21 - 40	20	54
Siempre	41 - 60	17	46
		37	100

**Fuente:** Datos extraídos de los instrumentos de investigación



**Gráfico 3:** Cumplimiento de las funciones

Nos muestra los resultados la cantidad y el porcentaje de opiniones de los sujetos encuestados respecto al Cumplimiento de las funciones; el 54 % de los encuestados (20) consideran que A veces se da el Cumplimiento de las funciones, con puntajes que oscilan entre la escala de 21 – 40 puntos; el 46 % de sujetos restantes (17) consideran que siempre se da el Cumplimiento de las funciones, con puntajes entre la escala de 31 – 45 puntos respectivamente.

Llevándonos a indicar que el Cumplimiento de las funciones de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, se observa, que es regular; en términos de cumplimiento con lo planificado, cumplimiento con la organización, cumplimiento con la dirección y cumplimiento con el control; asimismo, de acuerdo a las dimensiones estudiadas el aspecto que incide regularmente para que se dé el Cumplimientos de las funciones, es el cumplimiento con lo planificado, ello conlleva de alguna forma a logra cumplir con los objetivos de la entidad.

#### **IV. DISCUSIÓN.**

Después de haber procesado y analizado los resultados en torno a las medidas estadísticas para cada una de las dimensiones de la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función; así como establecer la relación entre dichas variables; es importante indicar que los resultados señalan que el 57 % de los encuestados (21) consideran que A veces se evidencia una eficiencia administrativa y el 43 % de los encuestados (16) consideran siempre. Es decir, podemos indicar que, a veces se evidencia una eficiencia administrativa en el ministerio público, en términos de gestión de recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros, así mismo, la dimensión que favorece regularmente la eficiencia administrativa es la gestión de los recursos humanos, es decir conlleva a lograr los objetivos de la entidad. Este resultado se relaciona con lo que menciona Robbins y Coulter (2010, p. 16), quien manifiesta que la eficiencia consiste en la capacidad de una empresa o grupo empresarial de obtener los mejores resultados posibles con la menor utilización de recursos, tanto humanos, materiales y financieros. De esta forma, una buena Administración se caracteriza por su eficiencia, es decir, por su capacidad de cumplir sus metas sin que su gestión se vea traducida en un derroche o agotamiento de los recursos; del mismo modo Richard L. Daft (2011, p. 44), manifiesta que los administradores ajustan las dimensiones estructurales y contextuales para transformar de manera más eficiente y eficaz los insumos en productos y ofrecer valor. Eficiencia se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización.

De igual manera, con respecto al cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, los resultados indican que el 54% de los encuestados (20) consideran que A veces se evidencia el cumplimiento de la función administrativa y el 46% de los encuestados (17) consideran siempre. Es decir, podemos indicar que A veces se evidencia cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, en términos de planificación, organización, dirección y control, así mismo la dimensión que favorece regularmente cumplimiento de las funciones administrativas es la planificación, es decir conlleva a lograr los objetivos de la entidad. De acuerdo a lo que menciona Richard L. Daft

(2011, p.35), las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas, esto en base a lo que define como organizaciones a los cuales considera entidades sociales que están dirigidas a las metas, diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y vinculada al entorno; asimismo se debe considerar lo mencionado por IDEA Internacional (2008, p. 13), que una de las funciones que le corresponde al estado es la función administrativa, que es la función encaminada a regular la actividad concreta y tutelar del Estado, bajo el orden jurídico. En sentido moderno el Estado es el promotor del desarrollo económico y social de un país

Desde el punto de vista correlación, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín; es de 0,608, es decir, existe un grado de correlación positiva moderada, significando en opinión de los encuestados que la gestión de los recursos humanos, gestión de recursos materiales y gestión de recursos financieros, incide directamente en el cumplimiento de la función, respecto al cumplimiento con lo planificado, cumplimiento con la organización, cumplimiento con la dirección y cumplimiento con el control, además la correlación fue significativa en el nivel de 0,01 con un examen estadístico unilateral, es decir la eficiencia administrativa se relaciona directamente con el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, mostrado en la tabla 1 y gráfico 1. Este resultado tiene relación con lo que menciona Camacho (2000), quien manifiesta que los principios de eficacia y eficiencia administrativa se encuentran vinculados en una relación de interdependencia con otros principios de la actuación administrativa, esto quiere decir que, el cumplimiento de unos es necesario para la materialización de los otros.

Del mismo modo se observa la investigación realizada por Huamán, R. (2016) "Practica de Recursos Humanos y su relación con el rendimiento de los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad – 2016, (tesis de pregrado) que concluye que existe una relación moderada y directa entre las variables mencionadas, asimismo se establece que en la medida que aumentan los valores

de las prácticas de recursos humanos aumentan los valores del rendimiento de los trabajadores; del mismo modo coincide con la investigación realizada por Reátegui (2016) La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016, (tesis de posgrado), que luego de realizada la contratación de hipótesis le llevó a concluir que existe relación entre variables objeto de su estudio realizado, por lo tanto, acepta la hipótesis alterna que dice que, la Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes, es decir, están asociadas ; asimismo Bedoya, E. (2003) en su tesis “La nueva gestión de personal y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”, manifiesta que los procesos de gestión de la evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. El nuevo enfoque radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: Económica, Social y Tecnológica. (p. 25). En consecuencia, se deduce que la eficiencia administrativa, a veces propicia el cumplimiento de las funciones administrativas de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, y que existen factores que influyen en el cumplimiento de la función administrativa de los trabajadores, que de alguna forma permite lograr regularmente los objetivos de la entidad.

## V. CONCLUSIONES.

1. Después de haber procesado los datos estadísticos y haber realizado el análisis respectivo se llegó a determinar que la eficiencia administrativa se relaciona directamente con el cumplimiento de la función de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, ya que el grado de correlación obtenido de  $r = 0,608$  con una significancia de 0,01 que evidencia que existe un grado de correlación positiva moderada entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín.
2. Con respecto a la eficiencia administrativa de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, se determina que se encuentra en nivel regular, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, el 57% (21 trabajadores) de los encuestados, manifiestan que a veces existe eficiencia administrativa y solo el 43 % (16 personas) manifiestan que siempre existe eficiencia administrativa.
3. Con respecto cumplimiento de la función de los trabajadores en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, se ha determinado que se encuentra en el nivel regular, ya que los resultados muestran que el 54% (20 trabajadores) de los encuestados consideran que a veces cumplen con sus funciones y el 46% (7 personas) consideran que siempre cumplen con sus funciones.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. Al Gerente Administrativo del Ministerio Público de San Martín, desarrollar un diagnóstico de necesidades de capacitación, lo cual le permitirá elaborar un Plan de desarrollo de capacidades aplicable a todo el personal administrativo con la finalidad mejorar la eficiencia en el cumplimiento de las funciones administrativas de los trabajadores de la gerencia administrativa.
2. Al Administrador del Área de Potencial Humano de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, supervisar el cumplimiento de las normas referidas a gestión del personal y evaluar en base a indicadores de eficiencia, lo cual repercutirá mejorar la productividad de los trabajadores administrativos.
3. Al Administrador del Área de Abastecimiento y de Control Patrimonial de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, realizar seguimiento y control permanente sobre los procesos de programación, adquisición, distribución y utilización de los bienes y servicios de la institución, teniendo en cuenta que el uso adecuado de los mismos evitara desperdicios y pérdidas.
4. Al Administrador del Área de Presupuesto de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Desarrollar planes de capacitación que incluya charlas a todo el personal del Ministerio Público, sobre temas de formulación y ejecución presupuestal con la finalidad que los trabajadores conozcan la importancia e incidencia que tiene el presupuesto en el desarrollo de las actividades instituciones.

## VII. REFERENCIAS

Acevedo, Colin & Bolaños (2013) “La evaluación de la eficiencia administrativa del equipamiento urbano municipal. El caso de León, Guanajuato, tesis doctoral, de la Universidad Autónoma de Querétaro- México); recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052014000100011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100011)

Alva y Juarez (2014) “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*” (Tesis Universidad Privada Antenor Orrego), recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA).

Arbaiza, F. (2014) “*Como elaborar una tesis de grado*” 1ra. ed. (ESAN ediciones)

Bahamonde, O. (2011). “*El sueño de la Empresa pública eficiente*”. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/14/el-sueno-de-la-empresa-publica-eficiente/>

Bedoya, E. (2003) “*La nueva gestión de personal y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*” (Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos) recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya\\_se/T\\_completo](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo)

Camacho, M. (2000) “*Teoría de la administración pública*” México: Editorial Porrúa.

Chiavenato, J. (2007) “*Introducción a la teoría general de la administración*” recuperado (Ed. Mc Graw Hill) séptima edición.

Fuentes, C. (2012) “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Tesis Universidad Rafael Landívar) recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia>

- García, J. (2007) "*La nueva gestión pública: evolución y tendencias*" (Universidad de Salamanca) recuperado de: [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu\\_gasto\\_publico/47\\_GarciaSanchez](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/47_GarciaSanchez)
- Gutierrez, A. (2010) "*El puerto de lázaro cárdenas y su influencia en la cuenca del pacifico (2003-2008): un análisis envolvente de datos*" (Tesis, Universidad Michoacana de san nicolas de hidalgo) recuperado de: <https://es.scribd.com/document/54352465/Tesis-Que-Para-Obtener-EI-Grado-de-Maestro-en-Ciencias>
- Guzmán, J. (2011) "*Tratado de la administración pública y el procedimiento administrativo*" (Ed. Caballero Bustamante) recuperado de: [http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2275\\_tratado\\_de\\_la\\_administracion\\_publica](http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2275_tratado_de_la_administracion_publica)
- Hernández, Fernández, Baptista (2014) "*Metodología de la investigación*" (6ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2016) "*La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región San Martín*" (Tesis Universidad Peruana Unión) recuperado de: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2017.pdf?sequence=1](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=1)
- Huamán, R. (2016) "*Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016*" (Tesis Universidad Cesar Vallejo) recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/435?show=full>
- Huarcaya, M. (2011) "*Aplicación del empowerment para lograr una gestión eficiente en la municipalidad provincial del Callao*" (Tesis Universidad Nacional del Callao) recuperado de: [file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Huarcaya\\_Informefinal\\_2011](file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Huarcaya_Informefinal_2011)

IDEA International y Asociación Civil Transparencia (2008) “*Estado y Gestión Pública*” recuperado de:  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica)

Iturralde, J. (2010) “*La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010*” (Tesis Universidad Técnica de Ambato) recuperado de:  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097>

Jaraíz, G y Pereira, M. (2015). “*El Nuevo Servicio Público (NSP), un paradigma para la construcción de nuevos modelos metodológicos para el análisis de la administración pública*”. Vol. 14, núm. 2. España. Recuperado de:  
[www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/download/2727/3213](http://www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/download/2727/3213)

Manene (2010). “*La eficiencia laboral en las organizaciones públicas*”. Barcelona. España: Editorial Paidós

PCM (2013) “*Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*” recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP>

Peso, S. (2016) *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*, recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo\\_ls.?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo_ls.?sequence=1)

Reátegui, C. (2016) *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*, recuperado de  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1245>

Richard L. Daft (2001) “*Teoría y Diseño Organizacional*” (Universidad de Vanderbilt), recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b>

- Robbins y Coulter (2010) *“Administración”* décima edición Ed. Printeci-Hall
- Sabino, C. (2000) *“El proceso de investigación”* (Ed. Panapo, Caracas) recuperado de: [paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso-investigación](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso-investigación)
- Sánchez y Guarisma (1995) *“Métodos de investigación”* Macaray: Ediciones Universidad Bicentenario de Aragua
- Thompson, L. (2008). *“Definición de eficiencia desde distintas perspectivas”*, Recuperado de: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Trillo, D. (2002). *“Análisis económico y eficiencia del sector público”*. VII Congreso Internacional del CLAD. Lisboa. Portugal. (8 octubre 2002). Recuperado de: <http://www.uv.es/vjaime/Políticas/Lecturas/Analisis%20economico%20y%20eficiencia%20del%20sector%20publico>
- Vásquez y González (2016) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto–2016*, recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/736>.
- Yadira Corral (2009) *“Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos”* Ensayo, recuperado de: [servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/n33/art12](http://servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/n33/art12)

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO

El presente instrumento, tiene por finalidad recoger información importante relacionada con el tema Eficiencia administrativa en Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, Por tanto, se pide valorar según su apreciación marcando con un aspa en el casillero correspondiente, y en base a la escala siguiente:

**Nunca (1)**

**A veces (2)**

**Siempre (3)**

<b>Variable Eficiencia administrativa.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Dimensión: Gestión de los Recursos Humanos</b>				
1	¿Cumple usted con las normas de Control de Asistencia y permanencia?			
2	¿Cree usted que las acciones de desplazamiento del personal es adecuado?			
3	¿Cree que los trámites de Beneficios Sociales son atendidos oportunamente?			
4	¿Las plazas vacantes son convocadas y cubiertas en un tiempo razonable?			
5	¿Los informes solicitados por la gerencia central son atendidos oportunamente?			
<b>Dimensión: Gestión de Recursos materiales</b>				
6	Los procesos de selección son convocadas de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones y Adquisiciones?			
7	En todas las convocatorias se logra otorgar la Buena Pro?			
8	La asignación y distribución de recursos son realizados oportunamente?			
9	Los requerimientos a través del Fondo para Pargos en Efectivo son atendidos Oportunamente?			
10	Las Órdenes de Compra y de Servicios se emiten oportunamente?			
<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros</b>				
11	La formulación y Programación Presupuestal se realiza adecuadamente?			
12	Se evalúa en forma permanente la ejecución presupuestal?			

13	Las Notas Modificatorias se procesan oportunamente?			
14	El Calendario de Compromisos se proyecta de acuerdo a las necesidades?			
15	Los informes solicitados por la gerencia central son atendidos oportunamente?			

### FICHA DE OBSERVACIÓN

El presente instrumento, tiene por finalidad recoger información importante relacionada con el tema cumplimiento de la función de los trabajadores en el Ministerio Público de San Martín, en base a la escala siguiente:

**Nunca (1)**

**A veces (2)**

**Siempre (3)**

Variable Cumplimiento de la Función		Nunc	A	Siempre
Dimensión: Cumple con la Planificación				
1	Cumple con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones			
2	Se encuentra actualizado el Cuadro de Asignación de Personal			
3	Existe Plan Operativo Institucional actualizado y se realizan las actividades de acuerdo al POI			
4	Se cumple con las normas técnicas y administrativas			
5	Se capacita al personal de acuerdo a un Plan establecido			
Dimensión: Cumple con la Organización				
6	Se cumple con coberturar las plazas de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal y Presupuesto Analítico de Personal			
7	El perfil de los trabajadores es de acuerdo Cuadro de Asignación de Personal			
8	Se asignan funciones al personal de acuerdo al perfil establecido en las herramientas de gestión			
9	El personal asignado a las Sedes Administrativas es adecuado?			
10	La distribución de la carga laboral es razonable			
Dimensión: Cumple con la Dirección				

11	Las actividades se desarrollan de acuerdo al Plan Operativo Institucional.			
12	Las Áreas administrativas coordinan permanentemente para la ejecución de actividades.			
13	La coordinación de la gerencia con el personal es fluida.			
14	El clima laboral en la entidad es positivo.			
15	La Gerencia y Jefes de Área demuestran liderazgo.			
Dimensión: Cumple con el Control				
16	Se realiza seguimiento y Control permanente de las rendiciones de gasto.			
17	Se realizan exámenes especiales en forma periódica.			
18	Se realiza seguimiento y evaluación al desarrollo de Plan Operativo.			
19	Se monitorea permanentemente el cumplimiento de las directivas.			
20	Se efectúa seguimiento de las medidas correctivas.			

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Arévalo Alva Lady Diana  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.  
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Ficha de Observación – Nivel de Eficiencia  
 Autor del instrumento : Angel Poquioma Rodríguez.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 13 de Enero de 2018

  
 .....  
 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva  
 CLAD N° 7120

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Arévalo Alva Lady Diana  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.  
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Ficha de Observación – Cumplimiento de la Función Administrativa  
 Autor del instrumento : Angel Poquioma Rodríguez.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	X

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

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.**

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 13 de Enero de 2018

  
 .....  
 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva  
 CLADN° 7120

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dahpne Viena Oliveira.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.  
 Especialidad : Doctora en Gestión Educativa.  
 Instrumento de evaluación : Ficha de Observación – Nivel de Eficiencia  
 Autor del instrumento : Angel Poquioma Rodriguez.

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>4.3</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



**Dra. Dahpne Viena Oliveira**  
 Reg. N° 2365275781

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dahpne Viena Oliveira.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.  
 Especialidad : Doctora en Gestión Educativa.  
 Instrumento de evaluación : Ficha de Observación - cumplimiento de la función administrativa  
 Autor del instrumento : Ángel Poquioma Rodríguez.

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					42	

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.2

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



**Dra. Dahpne Viena Oliveira**  
 Reg. Nº 2005275701

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MGP. PEREZ GOMEZ TITO  
 Institución donde labora : GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL  
 Especialidad : M.G. GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : FICHA DE OBSERVACION- NIVEL DE EFICIENCIA  
 Autor (s) del instrumento (s) : ANGEL PORQUIMA RODRIGUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>42</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

SE APRUEBA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2

Tarapoto, 13 de ENERO de 2018



MGP Ing. Tito Pérez Gómez  
 DNI. 00966307  
 Reg. CIP N° 208755

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MGP. PÉREZ GÓMEZ TITO  
 Institución donde labora : GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL  
 Especialidad : MG. GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : FICHA DE OBSERVACIÓN... CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN  
 Autor (s) del instrumento (s) : ÁNGEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>4.4</b>

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

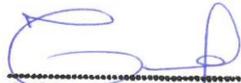
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

SE APRUEBA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

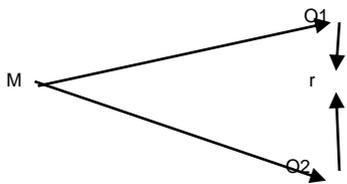
Tarapoto, 13 de ENERO de 2017

  
 MGP Ing. Tito Pérez Gómez  
 DNI. 00966307  
 Reg. CIP N° 303753

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO.** Eficiencia Administrativa y el cumplimiento de la función administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Publico de San Martín – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEORICO
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos.</b></p> <p>¿Cómo es la eficiencia administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?</p> <p>¿Cómo es el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017?</p>	<p><b>Objetivos Generales.</b> Determinar la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la eficiencia administrativa de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.</li> <li>- Identificar el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> Hi: La relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, es directa, alta.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- H1: La eficiencia administrativa de los trabajadores del Ministerio Público de San Martín, 2017, es regular.</li> <li>- H2: El cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017, es regular.</li> </ul>	<p><b>1. Eficiencia administrativa</b> Medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos (Manene (2010, p.5)</p> <p><b>2. La Función administrativa</b> Ejecución del conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional.</p>

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS											
<p>No experimental. Descriptivo y correlacional Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra (Trabajadores del Ministerio Público) o1 = Eficiencia administrativa. o2 = Cumplimiento de la función administrativa. r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p><b>Muestra Universal o Población Muestral</b></p> <p><b>Población:</b></p> <p>La población está constituida por 37 trabajadores Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Corresponde una muestra de 37 trabajadores Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, es decir el tamaño muestral corresponde al total de la población, esto por ser una muestra pequeña.</p>	<table border="1" data-bbox="1258 491 1758 877"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Eficiencia Administrativa</td> <td>Uso de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Uso de recurso materiales</td> </tr> <tr> <td>Uso de recursos financieros</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Cumplimiento de la Función administrativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSION	Eficiencia Administrativa	Uso de recursos humanos	Uso de recurso materiales	Uso de recursos financieros	Cumplimiento de la Función administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario, escala de medición, Ordinal</p> <p><b>Validez</b> Participación de experto</p> <p><b>Confiabilidad</b> Coeficiente Alfa de Conbrach</p> <p><b>Análisis de Datos</b> Spss V23 Pearson.</p>
VARIABLE	DIMENSION													
Eficiencia Administrativa	Uso de recursos humanos													
	Uso de recurso materiales													
	Uso de recursos financieros													
Cumplimiento de la Función administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

UNIDAD EJECUTORA N° 008 GERENCIA ADMINISTRATIVA  
DISTRITO FISCAL DE SAN MARTÍN  
MOYOBAMBA

Moyobamba, 29 de Diciembre de 2017

CARTA N° 963-2017-MP-FN-GA-DF/SAN MARTÍN-UE.

Señor:  
Br. Angel Poquioma Rodriguez  
Estudiante de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.  
Ciudad.-

REFERENCIA : SOLICITUD, de fecha 05-12-2017 (APR).

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, para comunicarle nuestra autorización a efectos de que pueda llevar a cabo el trabajo de investigación titulado "Nivel de Eficiencia y su Relación con el Cumplimiento de la Función Administrativa de los Trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017" con la finalidad de obtener el grado académico como Maestro en Gestión Pública, en la universidad César Vallejo.

Confiamos que dicho trabajo de investigación resulte una aportación valiosa para nuestra institución.

Atentamente;



*CPCC. Freddy Seminario Arévalo*  
GERENTE  
U. E. 008 - D. F. SAN MARTÍN

FSA/GA  
JAFT/PPHH  
C.c. Archivo.

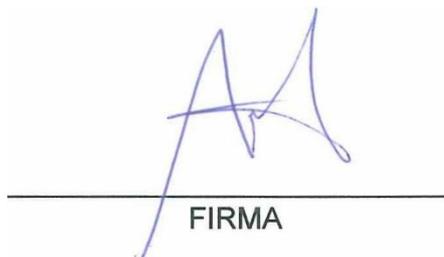
Jr. 20 de Abril C-15 - Telef. 042-561739 /  
Anexos: 6501/6509.

## Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Angel Poquioma Rodriguez, identificado con DNI N° 05295151, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017", en el Repositorio institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de autor, Atr. 23 y Art. 33

Observaciones:

NINGUNA



FIRMA

DNI: 05295151

FECHA: 31/05/2018

### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

La Docente Metodóloga de Investigación, Dra. **Dahpne Viena Oliveira**, ha revisado la tesis del **Br. Angel Poquioma Rodriguez**, titulada: **“Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **18%**. Verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 31 de mayo de 2018.



  
.....  
*Lic. Dra. Dahpne Viena Oliveira*  
*Reg. 2305275781*

Docente Metodóloga  
DNI: 05275781

## “Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017”

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>17%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>2%</b> PUBLICACIONES	<b>4%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<1%
<b>2</b>	<b>conciliacion.gov.co</b> Fuente de Internet	<1%
<b>3</b>	<b>coprosectacna.com</b> Fuente de Internet	<1%
<b>4</b>	<b>www.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
<b>5</b>	<b>www.cenidet.edu.mx</b> Fuente de Internet	<1%
<b>6</b>	<b>Submitted to ECCI</b> Trabajo del estudiante	<1%
<b>7</b>	<b>www.gordillo.com</b> Fuente de Internet	<1%
<b>8</b>	<b>www.unamosapuntes.com</b> Fuente de Internet	<1%



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los  
trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de  
San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Ángel Poquioma Rodríguez

**ASESORA:**

Dra. Dahpne Viena Oliveira

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección

**TARAPOTO – PERÚ**

2018

