



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su relación con el
desempeño laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Sirley Alejandra Sánchez Piscoya (ORCID: 0000-0001-7118-0190)

ASESOR:

Mg. Juan Carlos Chero Zurita (ORCID: 0000-0003-3445-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres: gusto y Blanca quienes, por su trabajo, esfuerzo y sabios consejos, hacen de mí cada vez una mejor persona.

Agradecimiento

A mis hermanos, Yisela y Augusto ejemplo de admiración, superación, así como por su apoyo constante e impulso a continuar adelante y cumplir con cada uno de mis objetivos, y quienes hacen que cada día que pasa sean gratos e inolvidables.

Página del jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS


LA BACHILLER, Sanchez Piscocoy, Sirley Alejandra

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO, CAJAMARCA

Fecha: 26 Octubre del 2019 Hora: 10.00 am

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón Firma: 

SECRETARIO: Dr. Victor Augusto Gonzales Soto Firma: 

VOCAL : Mg. Chero Zurita Juan Carlos Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por Unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

Recomendaciones sobre la tesis:

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

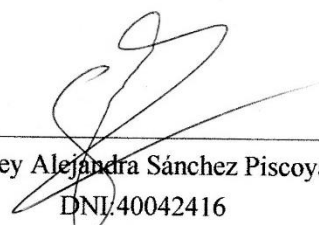
Yo, Sirley Alejandra Sánchez Piscocoya, egresada de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40042416, con la tesis titulada “Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público, Cajamarca”.

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 auto plagiada; 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 las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha 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.

Chiclayo, Octubre 2019



Sirley Alejandra Sánchez Piscocoya
DNI/40042416

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Población, muestra	20
2.4. Técnicas de recolección de información	22
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	50
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	50
Instrumento de medición de la variable	51
Validación del Instrumento	53
Autorización para el desarrollo de la tesis	56
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	57
Acta de aprobación de originalidad de la tesis	58
Reporte Turnitin	59
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	60

Índice de tablas

Tabla 1: Existencia de un plan para evaluar e identificar necesidades materiales	24
Tabla 2: Evalúa e identifica necesidades materiales del área a la que pertenece	25
Tabla 3: Existencia de un plan definido para la distribución de materiales	26
Tabla 4: Distribución de recurso materiales de forma equitativa según necesidades ...	27
Tabla 5: Control adecuado en el uso de recursos materiales que se distribuyen	28
Tabla 6: Existencia de un plan para evaluar e identificar necesidades económicas	29
Tabla 7: Evalúa e identifica necesidades económicas del área a la que pertenece	30
Tabla 8: Planifica la distribución de recursos económicos en las dependencias	31
Tabla 9: Distribuye los recursos económicos de forma equitativa según necesidades .	32
Tabla 10: Controla de forma adecuada el uso de recursos económicos	33
Tabla 11: Cumple sin problema con las funciones que le corresponde	34

Índice de figuras

Figura 1: Existencia de un plan para evaluar e identificar necesidades materiales	24
Figura 2: Evalúa e identifica las necesidades materiales del área a la pertenece	25
Figura 3: Existencia de un plan para distribuir los materiales a las dependencias	26
Figura 4: Distribución de recursos materiales de forma equitativa según necesidades...27	
Figura 5: Control adecuado en el uso de recursos materiales que se distribuyen	28
Figura 6: Existencia de un plan para evaluar e identificar necesidades económicas	29
Figura 7: Evalúa e identifica necesidades económicas del área a la que pertenece	30
Figura 8: Planifica la distribución de recursos económicos en las dependencias	31
Figura 9: Distribuye los recursos económicos de forma equitativa según necesidades .	32
Figura 10: Controla de forma adecuada el uso de los recursos económicos	33
Figura 11: Cumple sin problema con las funciones que le corresponden	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general demostrar que la gestión administrativa del recurso material y económico en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias. Este trabajo se desarrolló bajo una investigación de tipo aplicada correlacional, no experimental, transversal. Donde la investigadora acudió a la realidad del problema para recoger datos en un sólo momento, sin manipulación de las variables. Los mismos que fueron tratados a través del programa de spss y presentados en tablas y figuras; los mismos que sirvieron para analizar y explicar la realidad sobre el objeto de estudio. Las unidades de estudio de la presente investigación fueron el Ministerio Público de Cajamarca y sus dependencias, de donde se identificó la población bajo los criterios de inclusión experiencia y disponibilidad de participación en la investigación; y se seleccionó como muestra para la presente investigación, un muestreo probabilístico de 218 trabajadores. Tras ejecutar la investigación se encontró como resultados que con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y el desempeño laboral; que con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso económico y el desempeño laboral; y que con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y económico con el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca. Con ello se demostró que existe una relación entre la administración de los recursos materiales y económicos con el desempeño laboral dentro del Ministerio público de Cajamarca, lo que significa que a una mejor administración se logrará un mejor desempeño laboral y el logro del cumplimiento de las funciones y objetivos planteados por la institución en el marco de sus funciones.

Palabras clave: administración, recursos, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to demonstrate that the administrative management of the material and economic resource in the public ministry of Cajamarca is related to the labor performance of the workers. This work was developed under a correlational, non-experimental, cross-sectional applied research. Where the researcher came to the reality of the problem to collect data in a single moment, without manipulation of the variables. The same ones that were treated through the spss program and presented in tables and figures; the same ones that served to analyze and explain the reality about the object of study. The units of study of the present investigation were the Public Ministry of Cajamarca and its dependencies, from which the population was identified under the criteria of inclusion experience and availability of participation in the research; and a total of 218 workers were selected as a sample for the present investigation. After executing the investigation, it was found as results that with a probability of 0.000% error there is a relationship between the administrative management of the material resource and the work performance; that with a probability of 0.000% error there is a relationship between the administrative management of the economic resource and work performance; and that with a probability of 0.000% error there is a relationship between the administrative management of the material and economic resources and the work performance in the Public Ministry of Cajamarca. With this, it was demonstrated that there is a relationship between the administration of economic material resources and labor performance within the Public Ministry of Cajamarca, which means that a better administration will achieve a better work performance and the achievement of the functions and objectives set by the institution in the framework of its functions

Keywords: administration, resources, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es el conjunto de formas, acciones y mecanismos aplicados para la utilización de los recursos humanos, materiales y financieros dentro de una organización pública o privada, con el propósito de lograr el objetivo planteado como tal (Villanes, 2017).

Es de mucha importancia pero muy poco se práctica correctamente dentro de las instituciones del Estado; del cual no es ajeno el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cajamarca, quien hasta el año 2009, se encontraba conformado en sus provincias por Fiscalías Provinciales y en algunos casos por Fiscalías Mixtas; con la entrada en vigencia del Nuevo Código Procesal Penal en el año 2010 se incrementó el personal fiscal y las fiscalías se convertían en Fiscalías Corporativas, organizándose en Fiscalías Corporativas Penales, Fiscalías de Civil y Familia y Fiscalías Especializadas. Actualmente el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cajamarca se encuentra conformado por 19 fiscalías provinciales.

También se crearon y ampliaron otras dependencias como es la División Médico Legal, la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos, la Administración del Distrito Fiscal de Cajamarca, las Fiscalías Superiores Penales, Fiscalías Superiores de Civil y Familia, la Oficina Desconcentrada de Control Interno y las Fiscalías Especializadas.

Todos estos cambios políticos y estructurales originaron que a la Delegación Administrativa de Cajamarca se le deleguen nuevas funciones por lo que existe dentro de ella personal administrativo que se encarga de administrar el fondo económico, para cubrir las planillas generadas de viáticos por comisión de servicios, administrar el pago de servicios operativos para fiscales, la administración de caja chica el cual comprende el pago de servicios, alquileres, impuestos, pago de mensajerías, dotación de combustible, compra de bienes menores, pago de servicios de reparación y mantenimiento. Así como existe personal que se encarga de distribuir los recursos materiales necesarios para que las dependencias cumplan con sus funciones.

Actualmente la delegación administrativa no cuenta con una estructura orgánica definida, dentro de ella no existen las diferentes áreas como lo son: Gerencia de Administración, Área de Asesoría Jurídica, Área de Planificación y Presupuesto, Área de Tecnologías de la Información, Sub Gerencia de Administración y Finanzas, Área de

Logística, Área de Patrimonio, Área de Potencial Humano, Área de Contabilidad, Área de Tesorería y Área de Abastecimientos.

Ante la ausencia de una estructura orgánica, se viene trabajando de forma empírica, sin ningún plan ni control sobre los recursos que se les asigna a cada área, dependencia y/o unidad. Siendo los más afectados las dependencias en provincia, dado que a estas se les asigna muy pocos recursos, económicos, materiales y otros, dependiendo más de que tanto sea el requerimiento de otras áreas que son representadas directamente por fiscales o personas con mayor influencia en la institución.

Mismo que repercute negativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores, que se manifiesta en su rendimiento, falta de iniciativa y la calidad del servicio que brindan. Por lo que existe la necesidad de aplicar adecuadamente una gestión administrativa; y dar paso a estrategias de control, distribución y planificación, para que a cada dependencia se le distribuya recursos económicos y materiales de acuerdo a sus necesidades y puedan desempeñarse adecuadamente de acuerdo a sus funciones.

Para realizar esta investigación se revisó estudios anteriores de quienes cabe resaltar sus resultados encontrados en las siguientes líneas:

Espinoza (2016) realizó un estudio de pre grado denominado “Gestión económica y financiera para una adecuada toma de decisiones en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cabanillas – Mañazo Ltda. Periodos 2013 – 2014”, el cual fue presentado para ostentar el título profesional de contador público por la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. La investigación fue desarrollada bajo una metodología analítica, comparativa, deductiva y sintética. El autor entre sus conclusiones aclara que toda organización sea ésta de carácter pública o privada, cuenta con recursos económicos, que necesitan una administración eficaz de manera que les permita cumplir con sus objetivos y lograr cumplir la misión planteada como organización; ésta administración eficaz involucra una estructura organizada, distribución de responsabilidades, aplicación de prácticas, aplicación de procedimientos, planeamiento y ejecución de políticas económicas de la organización. En tanto plantea hacer un análisis integral de la situación actual y futura de la organización que permita hacer una evaluación de su desempeño económico y financiero, y a la vez que permita aplicar las decisiones que correspondan. Para ello los resultados deben permitir observar de una manera detallada

y ordenada la realidad económica de la organización; es de gran importancia hacer este análisis cuando se quiere tomar una adecuada decisión, teniendo en cuenta que para lograr una mejor aplicación de los ratios financieros se debe partir de estos ratios de análisis. Todo ello enfocado a superar las deficiencias que pueda presentar la organización para la toma de decisiones.

Marcano (2015) en su tesis para optar el título de magister en administración de empresas mención finanzas en la Universidad de Carabobo, misma a la que ha denominado “Plan financiero para el control de los gastos de inversión en el mantenimiento de maquinarias y equipos de producción de las empresas del sector agrícola del Estado Aragua”, cuyo objetivo principal fue presentar un plan financiero que oriente un óptimo control de los gastos que se invierten en los equipos de producción y en el mantenimiento de las empresas del sector agrícola del Estado Aragua del país de Venezuela, desarrollando dicho plan las medidas necesarias que hagan posible el buen aprovechamiento y rentabilidad de los recursos económicos e introducir cambios en las políticas gerenciales de la empresa y en consecuencia se logre un equilibrio económico; tras ello concluyó que el plan financiero debe imprescindiblemente para su elaboración prever los siguientes aspectos: Primeramente se debe iniciar por realizar una lista en la que se señale y describa todas las maquinarias y equipos de producción que posee la empresa a fin de lograr un mejor ejercicio económico. Seguidamente deberá determinarse cuales son las características detalladamente de dichas maquinarias y equipos, tales como los precios, la fecha de adquisición, la capacidad productiva y otros. Así también se deberá conocer la información financiera de la empresa: disponibilidad de los recursos financieros, presupuestos de inversión, niveles de compra y producción. Por otro lado, sería factible la elaboración de un programa de mantenimiento de maquinarias y equipos de producción, mismo en el que se describa aquello concerniente a la frecuencia, tipo y alcance del mantenimiento. Otro aspecto importante a tener en cuenta sería el desarrollo de un inventario que contenga los repuestos y suministros nacionales e importados que forman parte integral de las maquinarias y equipos.

Pesántez (2017) en su tesis para optar el grado académico de doctora en ciencias administrativas, a la que denominó “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador” en la cual se planteó como objetivo determinar en qué medida la productividad del

capital humano generada a partir de su creatividad influye en la competitividad de las PYMES. Por lo cual ha concluido que los recursos económicos deberían ser evaluados en relación a un indicador de productividad cuando se producen bienes y servicios, es decir, debemos tener en cuenta tanto los recursos utilizados como los productos que fueron obtenidos gracias a ello. Sin embargo no hay que olvidar la productividad se relaciona no sólo a los recursos económicos sino que también se vincula al capital y recursos humanos, en la medida que, se adopten nuevas ideas, originales e innovadoras, mismas que apoyándose también de los recursos materiales contribuirán a incrementar los niveles de producción de la empresa; en consecuencia esto permitirá alcanzar los fines y metas propuestos.

Paz (2015) en su tesis para optar el grado académico de magíster en auditoría con mención en auditoría en la gestión y control gubernamental en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, denominada “Propuesta de un modelo de control presupuestal en el gasto corriente; caso Unidad Ejecutora 003: Ejército Peruano”, donde analiza la ejecución y control del presupuesto de gastos dentro de esta organización; este análisis lo realizó mediante la técnica de observación directa y documental, y la aplicación de una entrevista estructurada. Con ello pudo llegar a establecer que dentro de la organización existe un adecuado procedimiento en la ejecución presupuestaria, aunque también evidencia la existencia de algunas deficiencias, donde resalta que no existió, un sistema interconectado entre la unidad ejecutora y las unidades operativas descentralizadas a nivel nacional para controlar el presupuesto. También pudo recoger como dato importante la inexistencia de manual alguno sobre normas, procedimientos y lineamientos, estos de gran importancia para que se pueda conocer las normas vigentes; este hecho incrementa la posibilidad que se cometan errores, e incluso puede conllevar a contratar personal no idóneo para el puesto laboral. Además añade la presencia de deficiencias para elaborar la documentación presentada por las unidades operativas a nivel nacional, lo que conlleva a generar un alto volumen de documentos que se observan, generando a la vez problemas de retrasos para la entrega de la misma y aumento de la carga de trabajo, lo que significa también un retraso en la ejecución, en el cierre presupuestal y contable de cada unidad operativa del Ejército Peruano.

Ferrer (2017) realizó una investigación denominada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca,

2016”, la cual presentó para optar el grado de maestro en Gestión Pública, por la Universidad César Vallejo, en Cajamarca, Perú. El estudio fue desarrollado bajo el nivel descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo. A través de la investigación llegó a concluir que la gestión administrativa se relaciona con las capacidades para el desempeño laboral, por lo que se requiere un diagnóstico sobre la organización de la gestión administrativa e implementación de proyectos de capacitación y especialización, con la finalidad de alcanzar mejoras en el desempeño laboral, lo cual también podría lograrse mediante la implementación de un programa de sensibilización al colectivo organizacional. Finalmente, precisa que tales sugerencias solucionarían a su vez problemas conexos como la ausencia de motivación dentro de la institución, interés del empleado respecto a sus necesidades de lograr un reconocimiento y aprobación por su actividad laboral que desempeña dentro de la institución.

Cajo (2018) en una investigación de pregrado denominada “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018”, presentada para optar el título de Licenciado en Administración por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en Lima, Perú. La investigación fue desarrollada bajo un tipo descriptivo y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. Es tal, que a través de las conclusiones ha citado que el desempeño laboral recibe influencia por varios factores que actúan directamente sobre la actitud hacia el trabajo y el rendimiento, de modo que para superar esos factores influyentes debe programarse y efectuarse evaluaciones cada tres meses; que permita agenciarse de datos precisos en cuanto a la satisfacción del usuario, para ello ha de valerse de la metodología del cliente. La obtención de estos datos es de gran importancia porque servirían para una mejor toma de decisiones y solución al problema de desempeño laboral que podría estar enfrentando la organización.

Huamán, (2018) en su tesis para optar el título profesional de bachiller en administración en la Universidad Privada del Norte, denominada “La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Cajamarca” concluye explicando que la dirección, por medio de la gerencia, es la verdadera fortaleza del proceso administrativo, ya que es por medio de esta función que se da cumplimiento al desarrollo económico empresarial. Así mismo agrega que la relevancia de la gestión administrativa recién se puede denotar dentro de situaciones complejas, cuando se necesita de una

acaparación de recursos materiales y recursos humanos para desplegar procesos administrativos a gran escala, la administración tiene un rol primordial cuando se quiere lograr los objetivos como organización.

Reátegui (2016) realizó una investigación de posgrado denominada “La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016”, la cual fue presentada para optar el grado académico de maestro en gestión pública por la Universidad César Vallejo. Es un estudio desarrollado bajo el enfoque de investigación descriptiva correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por el personal jurisdiccional y administrativo del módulo penal de Moyobamba. En el aporte del estudio se ha logrado extraer que la gestión administrativa permite una organización, coordinación y control de cada una de las actividades que se realizan en una institución. En otras palabras, la gestión administrativa es la base para lograr la productividad en una institución, por lo que considera muy necesaria la implementación de políticas que permitan lograr ello, y por consecuencia la administración mejore su gestión, lo cual lleva a trabajar con estrategias internas; como mejorar el diálogo entre el personal de las diferentes áreas, así también organizar capacitaciones frecuentes y especializadas. La estructura orgánica funcional debería mejorarse en las instituciones, lo cual debería estar acompañado a una organización de las funciones de cada área donde se permita medir el desempeño laboral, mismo que debe ser evaluado periódicamente permitiéndose así conocer cuáles son las necesidades que existen por área para cumplir tal fin.

Moreno (2018) en un estudio denominado “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”, el cual fue presentado para optar el grado de maestro en gestión pública, por la Universidad César Vallejo, Perú. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 62 empleados administrativos entre locadores y personal CAS del citado hospital. En los resultados del estudio se ha recogido que la gestión administrativa permite definir los elementos o componentes necesarios para lograr un óptimo desempeño dentro de la empresa, básicamente entre lo que se evalúa son las actitudes de cada integrante del personal, lo que conllevará a que la forma de gestionar sea mejor y ello se verá reflejado en la productividad de cada uno de los trabajadores. La gestión deberá de incluir herramientas que garanticen un buen clima laboral que va desde la estimulación, motivación y condiciones laborales en las

que trabaja el personal y promover su capacitación, ya que los recursos humanos son esenciales en la productividad de una institución.

Rodríguez (2015) desarrolló un estudio al que denominó “Plan estratégico para la dirección de recursos humanos que optimice el desempeño del problema de la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado de Aragua”, el cual fue presentado para optar el grado de maestro en administración del trabajo y relaciones laborales, por la Universidad de Carabobo, La Morita de Venezuela. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque no experimental, cuya muestra fueron 631 trabajadores de la Alcaldía del citado Municipio. En el aporte del estudio se extrae que es necesario el diseño de un plan reestructurado dirigido a medir el desempeño laboral en cada uno de los empleados, pudiéndose así lograr identificar las debilidades que presentan que bien puede ir desde personales a profesionales. Un plan estratégico debe contener una integración de los recursos humanos, influenciado en la organización de los mismos para que estos sean ubicados en las áreas que les permita un mejor desenvolvimiento profesional ya que realizarán actividades propias a los de su interés y por consecuencia los resultados o control de desempeño se verá reflejado, es decir lograr atraer un personal valioso hacia la organización, desarrollarlo de forma continua y ser capaz de retenerlo y motivarlo, optimizando de esta forma el desempeño laboral.

Lara (2016) realizó una investigación denominada “Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el Periodo 2014-2015”, el cual fue presentado para optar la licenciatura en asistencia ejecutiva de gerencia por la Universidad Central del Ecuador. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque de investigación descriptiva, cuya muestra fueron trabajadores y empleados del citado gobierno municipal. En los resultados del estudio se ha recogido que la administración es inadecuada para tal institución, observándose problemas que van desde el desconocimiento de las funciones de cada integrante de los recursos humanos hasta la organización de los mismos y las facilidades que se les brinda para la ejecución de sus actividades laborales, lo que inmediatamente causa la insatisfacción laboral, generándose la deficiente atención al usuario.

Posteriormente se revisó teorías relacionadas al tema que, por su importancia para estudiar el problema en el campo, se resaltan las siguientes:

Teoría clásica de la administración: Según Torres (2014) Esta teoría fue principalmente impulsada por Henry Fayol, y es aquella cuyo objetivo se enfoca en lograr que la eficiencia de la empresa aumente a través de la organización y de la aplicación de principios científicos generales propios de la administración, poniéndole de esta manera un énfasis en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. A diferencia de la teoría científica de la administración, esta teoría establece que para que la empresa logre la eficiencia deberá partir del todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean ellas órganos o secciones o departamentos o divisiones y/o personas.

Para Henry Fayol, el trabajador obrero está en la misma condición que el gerente, pues ambos son seres humanos, en consecuencia es necesario tomarlos en consideración para crear una sola energía, una unidad, un espíritu de equipo. La teoría clásica tiene como finalidad, estructurar un conocimiento, es decir, establecer una ciencia sólida. Así para Fayol era imprescindible contar con jefes de empresa que realmente se desempeñaran como tal, dirigiendo y planeando sus actividades de acuerdo a sus responsabilidades; así también que presenten gran soporte de conocimientos tanto de su área como de la práctica administrativa y a su vez contaran con juicios y conductas dignas de una autoridad.

Henry Fayol para establecer tal teoría parte de la idea de qué toda empresa puede ser dividida en seis grupos de funciones, así tenemos:

- a) Funciones técnicas: son aquellas que se refieren a la producción de bienes o a la realización de servicios de la empresa.
- b) Funciones comerciales: son aquellas que se refieren a las actividades de compra, venta e intercambio.
- c) Funciones financieras: son aquellas que se refieren a la búsqueda y gerencia de capitales.
- d) Funciones de seguridad: son aquellas relacionadas al amparo y salvaguardia de las personas y sus bienes.
- e) Funciones contables: son aquellas que se refieren a las actividades de inventarios, registros, balances, costos y actividades de estadística.

f) Funciones administrativas: son aquellas que parten de una coordinación y sincronización con las otras funciones ya mencionadas.

Estructura funcional de las instituciones públicas: La estructura funcional en sí podemos definirla como aquella forma de organización tradicional donde se establece una estructura jerárquica, esta implica el desarrollo de un criterio de subordinación, pues para cada empleado se designa un superior, mismos que conforman un equipo y son ordenados por especialidades. Es decir el trabajo de organización se divide atendiendo a las principales actividades y funciones que esta realiza. Implica entonces el desarrollo de una estructura vertical en una organización, en la medida que cada equipo de trabajo está integrado verticalmente desde la parte inferior hasta la parte superior. Así el objetivo de una organización al estructurarse jerárquicamente, es lograr en cada equipo de trabajo la eficiencia requerida para alcanzar los fines propuestos.

La estructura funcional de una organización se constituye en ser básicamente la manera que tiene ésta para agrupar todas las actividades que realiza bajo la especialización de las funciones, organizándolas objetivamente en base a una división del trabajo (Cruz, 2016). En efecto una estructura funcional involucra la implementación de departamentos altamente especializados, con capacidad para producir de manera eficiente los productos o servicios requeridos, de acuerdo a las funciones encargadas (Gilli 2017).

Generalmente en las diferentes organizaciones, este tipo de estructura tiende a manifestarse como una necesidad, ya que, la exigencia de órganos especializados es un paso progresivo para cualquier organización, en la medida que estos puedan responder a las necesidades del entorno y contrarrestar a la competencia. De esta manera la funcionalidad se promueve en base a la innovación y flexibilidad requerida. En tanto que esta estructura para ser tal, goza de ciertas características, entre ellas, que la comunicación entre las áreas se da de manera directa sin que existan intermediarios para ello; que sólo existe una autoridad parcial y relativa es decir que solo se requiere de una supervisión en todos sus niveles; que existe una descentralización en las decisiones y que las responsabilidades de las personas son asignadas en base a su formación académica y experiencia dentro de la organización (Bastidas, 2018).

En tanto, la estructura funcional esta netamente caracterizada por un criterio de jerarquía que se establece en base a las funciones y actividades laborales, designadas según los

conocimientos que tiene cada trabajador. Por ello que se dice que esta estructura se enfoca en un contenido vertical de las tareas y por lo mismo presenta mucha ventaja en el desarrollo de la eficiencia y logro de las metas de una organización. Sin embargo, pese a ello, existen instituciones que han sido creadas en base a una estructura funcional, y no han tenido del todo un buen funcionamiento, pues entre las desventajas que presenta esta estructura, tenemos que, de alguna manera llegar a una decisión rápida respecto a un problema que afecte a la institución o establecer medidas inmediatas para su solución, resulta un tanto complicado, puesto que, para lograr ello los gerentes de cada área deben reportar a las oficinas centrales y mientras tanto se tiene que esperar. Por otro lado, otra desventaja de esta estructura está en la determinación de la responsabilidad y el desempeño de los trabajadores, otro aspecto negativo en una estructura funcional sería el aislamiento de los trabajadores de un área con otras, pues la repartición de las actividades atendiendo a sus funciones puede llegar a aislar uno de otros (Betancourt, 2019).

Estructura por objetivos de las instituciones públicas: Se instaura a través de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública; ya que es un método, a través del cual los superiores se relacionan con sus subordinados a fin de establecer los objetivos en común y logren un trabajo mancomunado, así también, hagan uso de esos objetivos para determinar su área de responsabilidad y se orienten en el buen desempeño de sus labores. En tal sentido el superior queda comprometido a darle apoyo al subordinado, además de dirigirlo y abastecerlo de recursos para que se pueda desempeñar eficientemente y logre alcanzar los objetivos. No obstante, en forma periódica el superior y el subordinado deberán evaluar en forma conjunta los resultados y logros de dichos objetivos (Rodas, 2014).

La administración por objetivos es utilizado también como un método para evaluar el rendimiento de los trabajadores; así su desarrollo resulta muy ventajoso en la planeación profesional, en la medida que es un impulso para construir sobre fortalezas individuales oportunidades y superar debilidades; así también facilita un sistema de recompensas, es decir el pago es equitativo según sea el desempeño. De esta manera, se promueve el compromiso y la responsabilidad por alcanzar cada una de las metas personales así como las de la organización, midiendo al final si los resultados fueron los que se esperaban.

Entre las características que diferencian esta administración, encontramos: que se identifican y determina un conjunto de objetivos entre el gerente y subordinado (en este caso jefes de la institución y áreas que lo conforman), mismos que desarrollarán en conjunto; dichos objetivos se establecen para cada área de la organización; se establecen medidas de evaluación y control respecto a los resultados obtenidos; existencia de una participación activa de los directores y subordinados. Con esta medida en las instituciones públicas se busca impactar positivamente en el bienestar del ciudadano

La gestión: Es aquel conjunto de acciones empleadas para la realización de alguna actividad, tienden a orientar la acción y emplear los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar. Este conjunto de acciones puede ser definido también como los trámites que se realizan a través de una secuencia de actividades para el desarrollo de un proceso y con la finalidad de solucionar alguna situación. En el ámbito empresarial la gestión es definida como aquellas actividades que desarrollan los directivos de una empresa para conseguir un nivel de eficiencia y productividad en dicha organización.

Así pues, se puede definir la gestión como aquella actividad que implica el desarrollo de ciertas diligencias que se enfocan en el logro de algún resultado. Dichas actividades siempre son empleadas para obtener algún beneficio, por lo cual se necesita de ciertas condiciones que conducirán al eficaz logro de resultados. Estas son, en primer lugar la dirección misma que implica un carácter de liderazgo en la persona que desarrolla tales actividades o diligencias; en segundo lugar está el ejercicio del liderazgo, esta se relaciona con la anterior y se refiere a la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo todas aquellas habilidades que necesita un líder para lograr los objetivos propuestos. Si bien es cierto, estas representan condiciones básicas en una gestión; sin embargo, también hay otras, por ejemplo, la organización, la planificación, la eficacia, la eficiencia y en general todas aquellas actividades que tengan que ver con el controlamiento de los objetivos previamente definidos.

Por otro lado, el término gestión hace referencia a la buena administración de los recursos disponibles, técnicos, materiales, humanos o financieros; en una institución sea esta pública o privada, con el objetivo de alcanzar las metas propuestas. De esta manera, la gestión relacionada con la administración implica la dirección por una o más personas de los proyectos que tiene cada empresa o institución para la obtención de buenos resultados que les permitan, a su vez, seguir creciendo como organización. En este

panorama no está demás definir la gestión como la acción y el efecto de gestionar y administrar, entendiéndose esto como el desarrollo de trámites necesarios para conseguir algo o resolver algún asunto, habitualmente asuntos de carácter administrativo o que conllevan a una documentación.

En esa perspectiva Much (2014) sostiene el término gestión como aquel que denota una administración de recursos, dentro de todo tipo de organización (pública o privada), es de gran importancia porque permite a la organización lograr los objetivos propuestos como tal. Para que ello sea así es una o más personas quienes direccionan y controlan la actividad laboral de otras persona, buscando alcanzar los resultados deseados. La gestión como proceso involucra ciertas funciones y actividades que los encargados de una determinada empresa deben ejecutar con la finalidad de poder alcanzar los objetivos previamente propuestos por la institución. La gestión por eso cumple un papel fundamental en la maximización de oportunidades, en la eliminación de los problemas que obstaculicen el desarrollo de la institución, y en el éxito de la misma.

En síntesis, la gestión es el conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. Su desarrollo es indispensable para el alcance de buenos resultados en una empresa; permite que a través del uso de los recursos se puedan encaminar las actividades al logro de los objetivos propuestos. En pocas palabras un buen gestionamiento ayuda a una organización a establecer y direccionar metodologías, responsabilidades, recursos, actividades, que permitan la obtención eficaz de esos buenos resultados que se desean alcanzar, o lo que es lo mismo, la obtención de los objetivos o metas propuestas por cada empresa. Además, la gestión también sirve de herramienta para la toma de buenas decisiones, y su buen uso garantiza la efectividad y orientación en la consecución de la empresa.

La gestión administrativa: Sobre este punto Castañeda y Vásquez (2016) señalan que gestión administrativa es en sí la administración propiamente dicha; esto es, el ejercicio administrativo que da lugar al planteamiento de estrategias y toma de decisiones que van a permitir una mejora en los diferentes procesos.

En ese sentido cabe entender la gestión administrativa como aquello que implica el desarrollo de un proceso de planificación, organización, ejecución y controlamiento que nos lleva alcanzar las metas y objetivos propuestos, para ello nos abasteceremos del uso

de recursos humanos, financieros, materiales, entre otros. La administración, entonces comprende todos los procedimientos mediante los cuales puedan generarse soluciones claras a problemas determinados (Ocampos y Valencia, 2017).

Gestión administrativa de recursos materiales: Primeramente, entendemos por recursos materiales todos aquellos que constituyen el patrimonio de una institución, comprenden bienes muebles, inmuebles y de consumo que facilitan el funcionamiento de dicha entidad. De esta manera estos recursos son a su vez un elemento de gran importancia en el proceso del logro de las metas y objetivos de cualquier institución. Así pues, la gestión administrativa de recursos materiales son ese conjunto de acciones que se desarrollan para obtener en las mejores condiciones de costo, cantidad y calidad los bienes y servicios para cada área usuaria de una entidad, que les ayude con el logro de las actividades, objetivos y metas previamente planificadas (Ramió, 2016).

Los recursos materiales son aquellos bienes físicos que en toda gestión implican su uso eficiente y racional, con el propósito de que su empleo vaya en conformidad con los requerimientos de cada institución, de tal manera que estas últimas puedan lograr de manera eficaz y eficiente todos aquellos objetivos y metas propuestas, así también tales recursos son usados para mantener el buen funcionamiento de cualquier institución. Los recursos materiales son los instrumentos necesarios que permiten al recurso humano cumplir sus funciones asignadas dentro de la organización. Por lo que no está demás mencionar que los recursos materiales son aquellos que se emplean de acuerdo a la actividad que realiza la empresa, por lo tanto, deben ajustarse a los objetivos, metas y tipo de tecnología que se necesita para cumplir con las funciones asignadas.

La gestión administrativa de los recursos materiales consiste más que todo en conseguir toda la materia prima y los bienes en la cantidad y calidad necesitada de acuerdo a las necesidades de la entidad con el propósito de cumplir y desarrollar las funciones que le competen, así también para el logro de los objetivos planteados. En síntesis, los recursos materiales están constituidos por los bienes tangibles, como propiedad de la empresa, tales como, edificios, terrenos, maquinarias, herramientas, vehículos, materias primas, entre otros, todas ellas de gran importancia para lograr ejecutar los objetivos de la organización.

Gestión administrativa de recursos económicos: La gestión administrativa de recursos económicos es aquella que se ocupa de la función de tesorería, viendo para esto todos los ingresos y egresos de una institución, en tanto que se podría decir que engloba el desarrollo de un control presupuestal, pues, se asegura que todos los egresos e ingresos económicos deben estar previamente controladas por el presupuesto. Así pues, en este caso la gestión administrativa de recursos económicos se ocupa de la oportuna obtención de recursos financieros para cada unidad orgánica que lo necesite con el propósito de dar un fiel cumplimiento a sus actividades, metas u objetivos planteados (Ramio, 2016).

En efecto los recursos económicos lo componen todas aquellas medidas de índole económica de las cuáles disponen todas las empresas o instituciones para afrontar las actuaciones previstas con base en las necesidades analizadas. Es decir, son aquellas utilidades o ingresos económicos con los que la empresa cuenta. Por otro lado, cabe añadir que estos recursos son imprescindibles al momento de querer adquirir otros recursos, tales como los recursos materiales.

Bajo esa misma perspectiva se tiene que, los recursos financieros de un lado facilitan la supervivencia y desarrollo de la institución buscando la obtención de las utilidades de la empresa; de otro lado también permiten lograr el prestigio y por ende la aceptación social en base a una inversión en estos rubros. La gestión de estos recursos es de gran importancia porque en gran medida ayuda a satisfacer las necesidades colectivas de la organización, más aún, que los recursos financieros posibilitan el crecimiento de la organización y a la vez optimizan la inversión para minimizar costos y maximizar utilidades.

Los recursos económicos pueden ser propios y ajenos, de carácter económico y monetario que la institución necesita para desarrollar adecuadamente sus actividades.

El desempeño laboral: Es el desenvolvimiento que recae sobre los trabajadores en relación a la función que ejerce, aportando a la institución los mejores resultados de sus habilidades, mostrando responsabilidad, eficiencia y eficacia en las funciones que desempeña y en concordancia con ello, logrando los objetivos propuestos, para llevar al éxito a la institución (Pastor, 2018).

El desempeño laboral tiene que ver con todas las actividades que para el beneficio de la institución resulten productivos, así, supone la contribución del trabajador para con la

empresa o institución en cuanto a su eficiencia en sus funciones; dicha contribución puede ser de carácter positivo o negativo, esto va depender del buen o mal rendimiento que presente el trabajador. El desempeño laboral implica la presencia de conductas tales como: el desarrollo de diversas tareas, tales como las obligaciones y responsabilidades que les fueron encomendadas; el civismo, es decir promover un ambiente laboral de confianza entre los trabajadores y empleadores; incluso también la falta de productividad, misma que tiene que ver con las actividades negativas que los trabajadores manifiestan en la institución (Sum, 2015).

Bajo ese panorama el desempeño laboral se considera como un elemento primordial para que cualquier organización funcione correctamente, por lo que amerita una importancia de especial atención con respecto a la administración de recursos humanos. El correcto desempeño laboral de los trabajadores no sólo va originar beneficios individuales, sino también le proporcionará buenos resultados a la empresa, así también esto ayudará a garantizar el alcance de las metas y objetivos institucionales.

El desempeño como parte de una labor implica el desarrollo de un comportamiento que busca cumplir los objetivos establecidos por la organización. Esto representa una estrategia individual que va contribuir con el logro de los objetivos de la empresa previamente determinados.

De hecho cabe agregar a esto que el desempeño laboral de los trabajadores viene siendo considerado un aspecto de gran importancia para que la empresa alcance el éxito, tanto así que se le caracteriza como el elemento indispensable para desarrollar la efectividad y el éxito de una organización; por tal razón; de allí que es comprensible que en la actualidad exista un gran interés por los gerentes de recursos humanos respecto a los aspectos que permiten no solo evaluar el desempeño de los trabajadores sino también por buscar medidas y estrategias que hagan posible su mejoramiento.

Habilidades y conocimientos laborales: Las habilidades y conocimientos forman parte de las competencias que desempeñan los trabajadores en función del cargo que ocupan, así pues, una competencia implica un saber hacer, esto involucra las habilidades del trabajador; y un saber, es decir, la aplicación de todos esos conocimientos aprendidos en su desempeño laboral. Por una parte, las habilidades representan la capacidad que tiene el trabajador para realizar alguna actividad encargada, ayudándose de todas aquellas aptitudes personales para desarrollar dicha actividad con éxito. Por otra parte

el conocimiento se refiere a la información que el trabajador posee referente a un área en específico.

Las habilidades de un trabajador son la capacidad con la que este cuenta para desempeñarse en su puesto laboral. Así pues, las competencias mentales o cognoscitivas incluyen el pensamiento analítico, procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos; y el pensamiento conceptual, reconocimiento de características en datos complejos.

Actitud laboral: Para Robbins y Coulter (2014) las actitudes pueden ser favorables o desfavorables acerca de objetos, individuos o eventos. Son la manifestación de cómo se siente el individuo en relación a algo. Para estos autores las actitudes tienen tres componentes principales, entre los cuales están el:

Componente cognitivo: que se concibe como la descripción de la creencia de cómo son las cosas para cada individuo.

Componente afectivo: que se concibe como elemento fundamental, es el segmento emocional o sentimental de una actitud.

Componente del comportamiento: Es la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo

Las actitudes dentro del desempeño laboral se pueden medir a través de tres componentes, como son la satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional. Donde el primero es el sentimiento que tiene el trabajador dentro de su puesto de trabajo a partir de la evaluación de sus características. El segundo es la identificación psicológica con un puesto de trabajo, y el tercero es la identificación con los objetivos y metas de la organización.

Cuando un trabajador tiene una actitud positiva hacia su puesto laboral y organización, generalmente presenta iniciativa para buscar soluciones a alguna problemática que se puede presentar en el ejercicio de sus funciones. La iniciativa personal del trabajador tiene una correlación positiva y significativamente con las dimensiones de satisfacción. Por ello que en el desempeño laboral es importante evaluar las posibilidades de iniciativa, que en definitiva se derivan de percepciones individuales hacia el ambiente laboral.

Frente al problema identificado se planteó como Formulación del Problema

¿La gestión administrativa del recurso material y económico en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias?

Planteando como hipótesis que la gestión administrativa que se viene aplicando a los recursos materiales y económicos en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias.

Y para poder cumplir con ello se planteó como objetivo general demostrar que la gestión administrativa del recurso material y económico en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias. A la vez para poder cumplir con el objetivo general se planteó como objetivos específicos: a.- Analizar la gestión administrativa del recurso material y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca. b.- Analizar la gestión administrativa del recurso económico y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca. c.- Evaluar la gestión administrativa del recurso material y económico y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca.

La presente investigación considera que las diferentes dependencias que conforman el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cajamarca son importantes para la sociedad, en la medida que de acuerdo a sus funciones y objetivos la entidad es la encargada en el Perú de prevenir y perseguir el delito, defender la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos tutelados por la ley; representar a la sociedad, al menor y a la familia en juicio; velar por la recta y efectiva administración de justicia.

Teóricamente es importante porque quedará como bibliografía para otras investigaciones, donde se estudie la gestión administrativa.

Metodológicamente es importante porque demostrará la realidad de la gestión administrativa dentro de la institución.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Este trabajo de investigación se desarrolló bajo una de tipo aplicada correlacional, no experimental, transversal. Donde la investigadora acudió a la realidad del problema para recoger datos en un sólo momento, sin manipulación de las variables. Los mismos que sirvieron para explicar la realidad sobre el objeto de estudio.

2.2. Operacionalización de las variables

a.- **Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos:** Son los procedimientos y estrategias establecidas para la distribución de los presupuestos económicos y recursos materiales hacia las dependencias con el fin de lograr el cumplimiento de sus funciones (Ramió, 2016).

b.- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación (Ramió, 2016).

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos	Recursos materiales	Distribución	Encuesta
		Control	
		Evaluación	
		Planificación	
	Recursos económicos	Distribución	
		Control	
		Evaluación	
		Planificación	
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Habilidades	Productividad	
	Conocimientos	Calidad de servicio	
		Resolución de problemas	
	Actitud	Iniciativa	

2.3. Población, muestra

Población: La población de la presente investigación estuvo constituida por los trabajadores de las dependencias del Ministerio Público de Cajamarca. Seleccionados bajo criterios de inclusión de experiencia mayor de 5 años y disponibilidad de participación en la investigación, entre los cuales encontramos:

N°	DEPENDENCIA	CANTIDAD
1	Administración	38
2	Área de Transportes del Distrito Fiscal de Cajamarca incluido provincias.	40
3	Área de Notificaciones, Mesa de Partes, Archivo del Distrito Fiscal de Cajamarca incluido provincias.	74
4	Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Cajamarca incluido provincias.	32
5	División Médico Legal del Distrito Fiscal de Cajamarca incluido provincias.	68
6	Presidencia de la Junta de Fiscales del Distrito Fiscal de Cajamarca	10
7	Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Cajamarca	11
8	Fiscalía Superior Penal de Cajamarca	29
9	Fiscalía Superior Civil y Familia de Cajamarca	5
10	Fiscalía de Prevención del Delito de Cajamarca	15
11	Fiscalía Especializada en Corrupción de Funcionarios	31
12	Fiscalía Especializada en Material Ambiental	5
13	Fiscalía Especializada en Crimen Organizado	6
14	1°, 2° y 3° Fiscalía Penal Corporativa de Cajamarca	75
15	1°, 2° y 3° Fiscalía Civil y Familia de Cajamarca	24
	DEPENDENCIAS EN PROVINCIA	
16	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Cajabamba	18
	Fiscalía Civil y Familia de Cajabamba	4
17	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Celendín	22

	Fiscalía Civil y Familia de Celendín	5
18	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Hualgayoc	15
	Fiscalía Civil y Familia de Hualgayoc	4
19	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Chota	17
	Fiscalía Superior Mixta de Chota	7
	Fiscalía Civil y Familia de Chota	5
20	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Miguel	11
	Fiscalía Civil y Familia de San Miguel	4
21	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Santa Cruz	12
	Fiscalía Civil y Familia de Santa Cruz	4
22	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Contumazá	8
	Fiscalía Civil y Familia de Contumazá	5
23	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Marcos	7
	Fiscalía Civil y Familia de San Marcos	5
24	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Pablo	6
	Fiscalía Civil y Familia de San Pablo	4
25	Fiscalía Provincial Mixta de la Asunción	6
26	Fiscalía Provincial Mixta de la Bolívar	6
27	Fiscalía Provincial Mixta de la Encañada	7
28	Fiscalía Provincial Mixta de Huambos	6
29	Fiscalía Provincial Mixta de Miguel Iglesias	7
30	Fiscalía Provincial Mixta de Tacabamba	5
31	Fiscalía Provincial Mixta de Tembladera	7
32	Fiscalía Provincial Mixta de La Florida	3
	Total	673

Para la selección de la muestra se hizo bajo la técnica probabilística aleatorio, técnica que brinda a todos los individuos que son parte de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados. Bajo la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Población	N =	500
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
	1-	
Nivel de Confianza	/2 =	0.975
	Z	
	(1-	
	$\alpha/2)$	
Z de (1- $\alpha/2)$	=	1.960
Proporción de respuestas esperadas	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.050
Tamaño de la muestra	n =	218

Identificando como muestra para la siguiente investigación a 218 individuos que son parte de las dependencias del Ministerio Público de Cajamarca.

2.4. Técnicas de recolección de información

Para obtener datos en la presente investigación se aplicó a la muestra seleccionada una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario.

La validez del instrumento se hizo a través de juicio de expertos y la fiabilidad a través del programa spss, donde se trató con el alfa de cobrachs.

2.5. Procedimiento

Los datos encontrados se ingresaron a una matriz, teniendo en cuenta sujeto por sujeto, y cada una de las variables, así mismo, para ejecutar el análisis estadístico se ingresó los datos programa IBM SPSS Statistics versión 22 (IBM Corp.). Con ello se obtuvo las tablas que nos ayudaron a presentar los datos obtenidos, elaborar las gráficas, cuadros.

2.6. Método de análisis

Procesos estadísticos. Los métodos estadísticos que se emplearon fue la estadística inferencial a través de la cual se obtuvieron generalizaciones y se tomaron decisiones en base a una información obtenida mediante la presentación descriptiva de los datos encontrados a partir de la aplicación del cuestionario.

2.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos utilizados en esta investigación fueron el consentimiento informado y la confidencialidad.

Resulta necesario aclarar que, el consentimiento informado: da lugar que los informantes, puedan ser tratados como seres humanos, y no como medio para conseguir algo; pues con este criterio se da la debida importancia a la voluntad del informante para participar en el estudio, previo conocimiento de sus derechos y deberes dentro de la investigación, garantizándole la confidencialidad de los datos que pueda consignar en razón a sus respuestas, además de que es de carácter anónimo.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Existencia de un plan para evaluar e identificar las necesidades materiales de cada una de sus dependencias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	149	68
Si	69	32
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

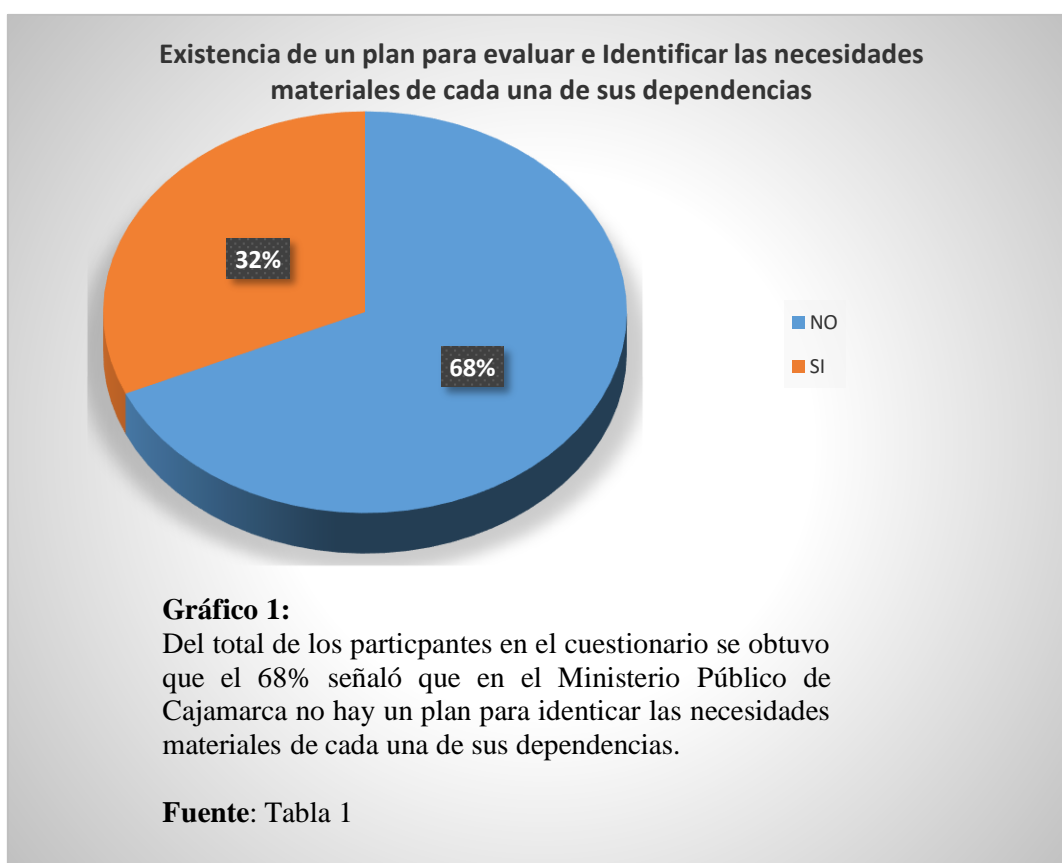


Tabla 2: Evaluación e identificación de las necesidades materiales del área a la que usted pertenece

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	131	60,1
Si	87	39,9
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

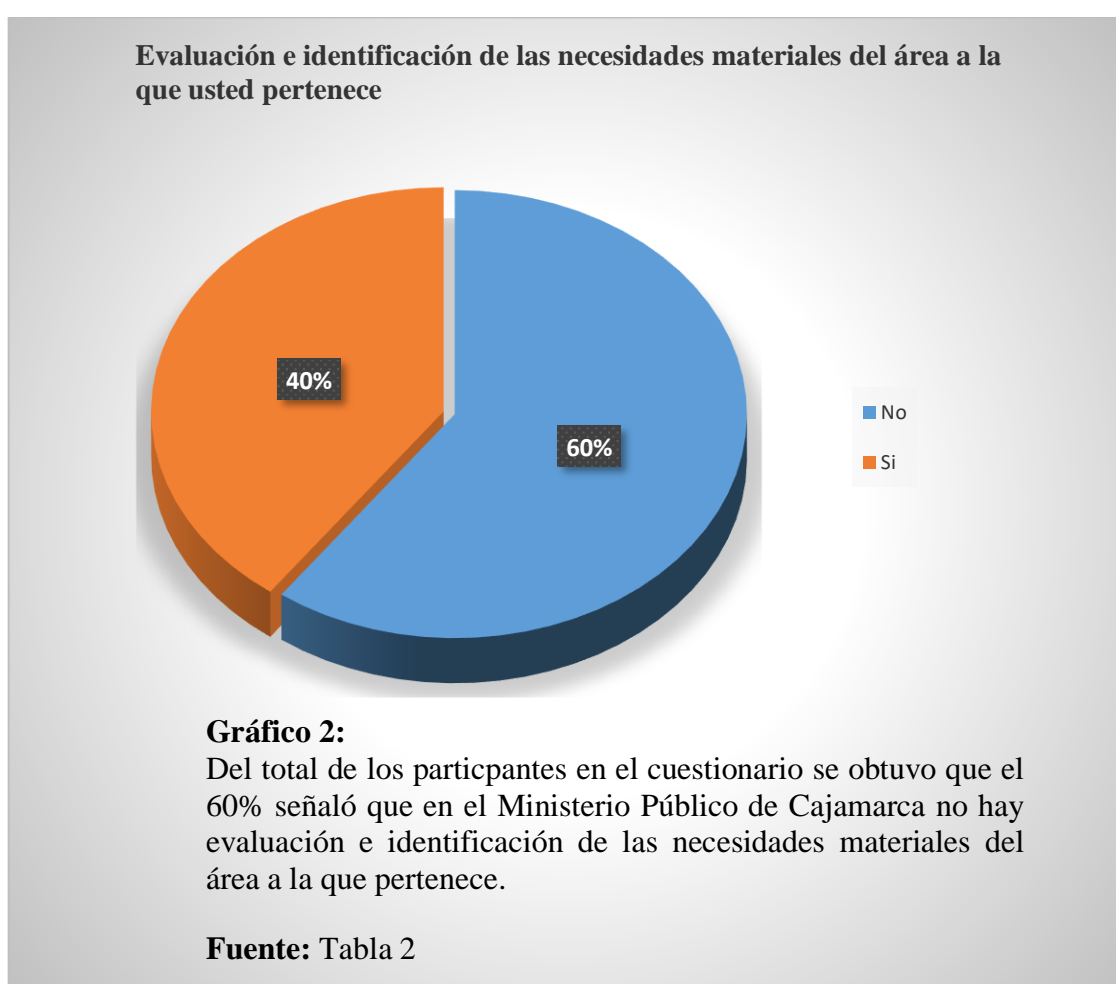


Tabla 3: Existencia de un plan definido para la distribución de materiales dentro de sus diferentes dependencias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	145	66,5
Si	73	33,5
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

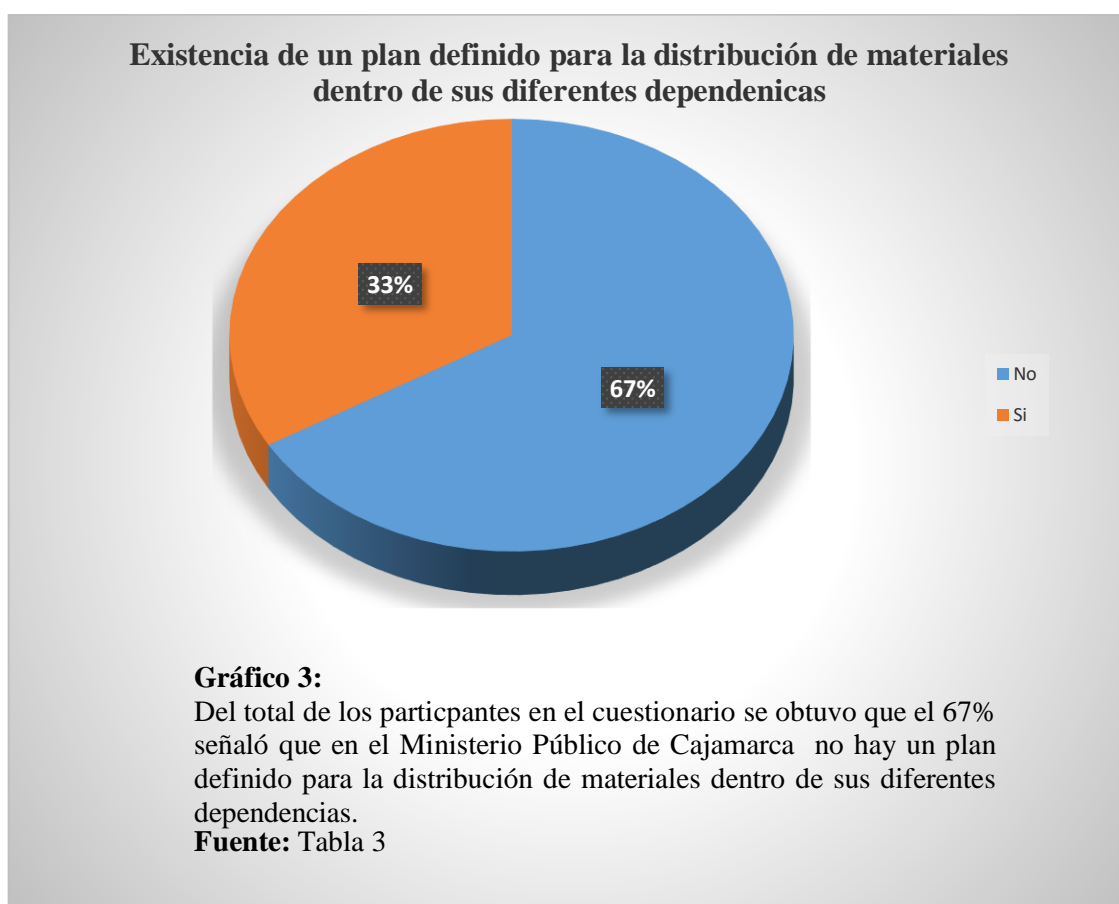


Tabla 4: Distribución de los recursos materiales de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada dependencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	168	77,1
Si	50	22,9
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

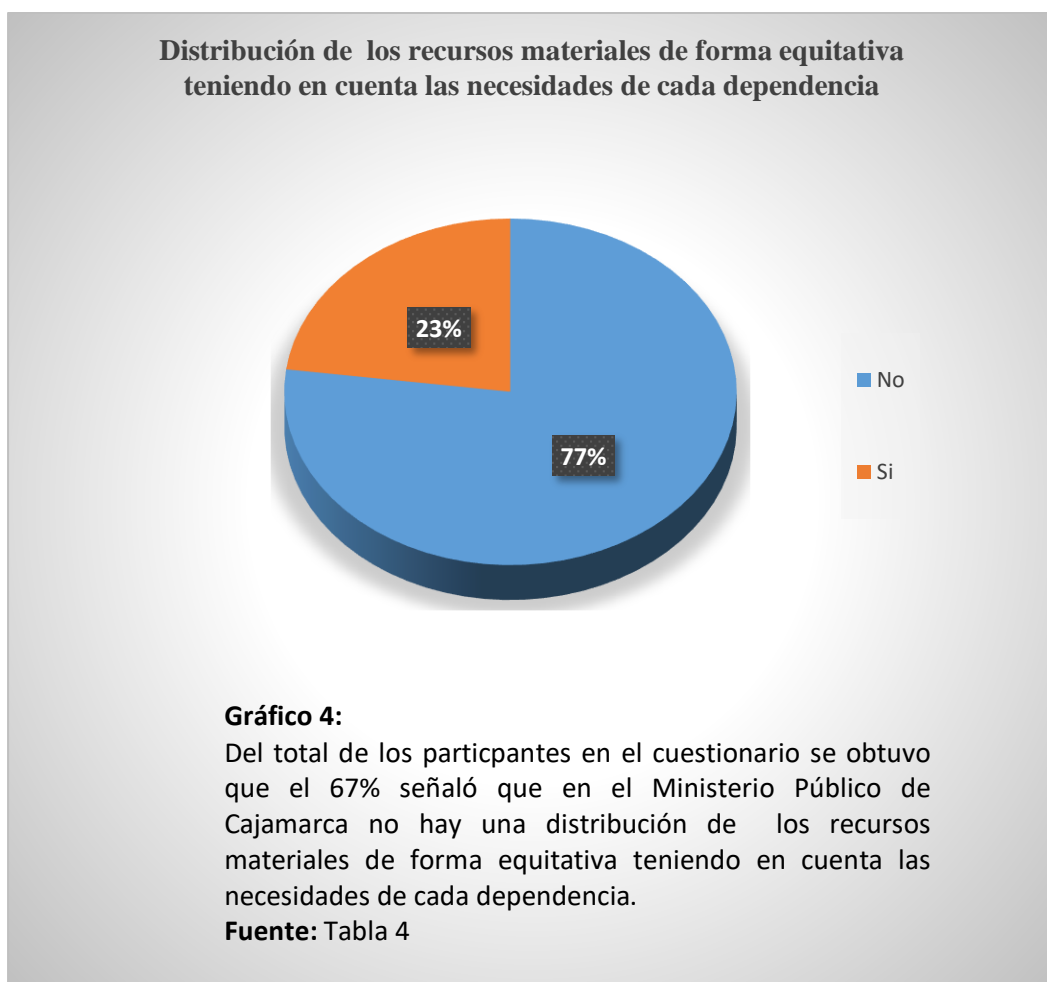


Tabla 5: Controla de forma adecuada el uso de los recursos materiales que se distribuyen en cada una de sus dependencias.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	122	56,0
Si	96	44,0
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

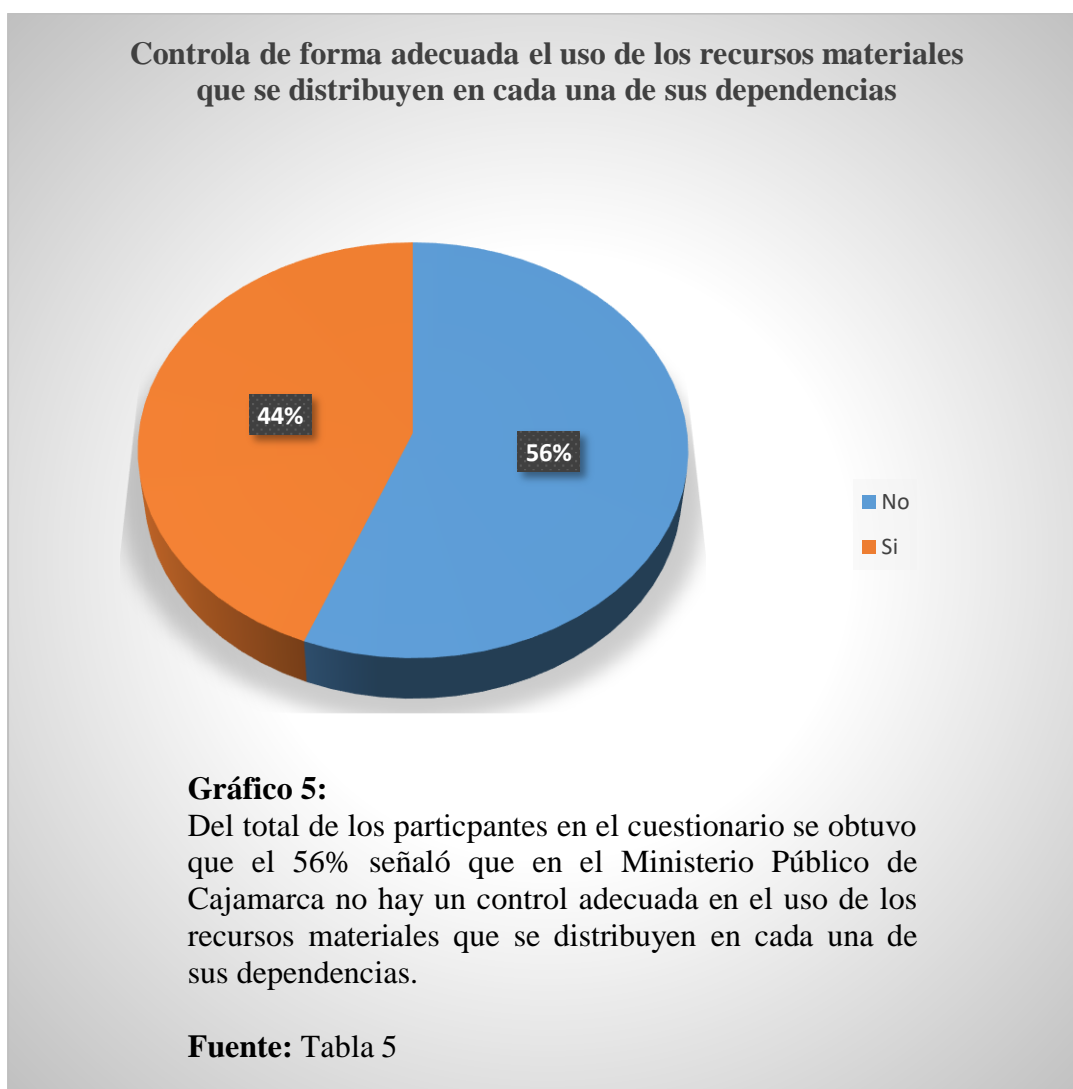


Tabla 6: Existencia de un plan para evaluar e identificar las necesidades económicas de cada una de sus dependencias.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	145	66,5
Si	73	33,5
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

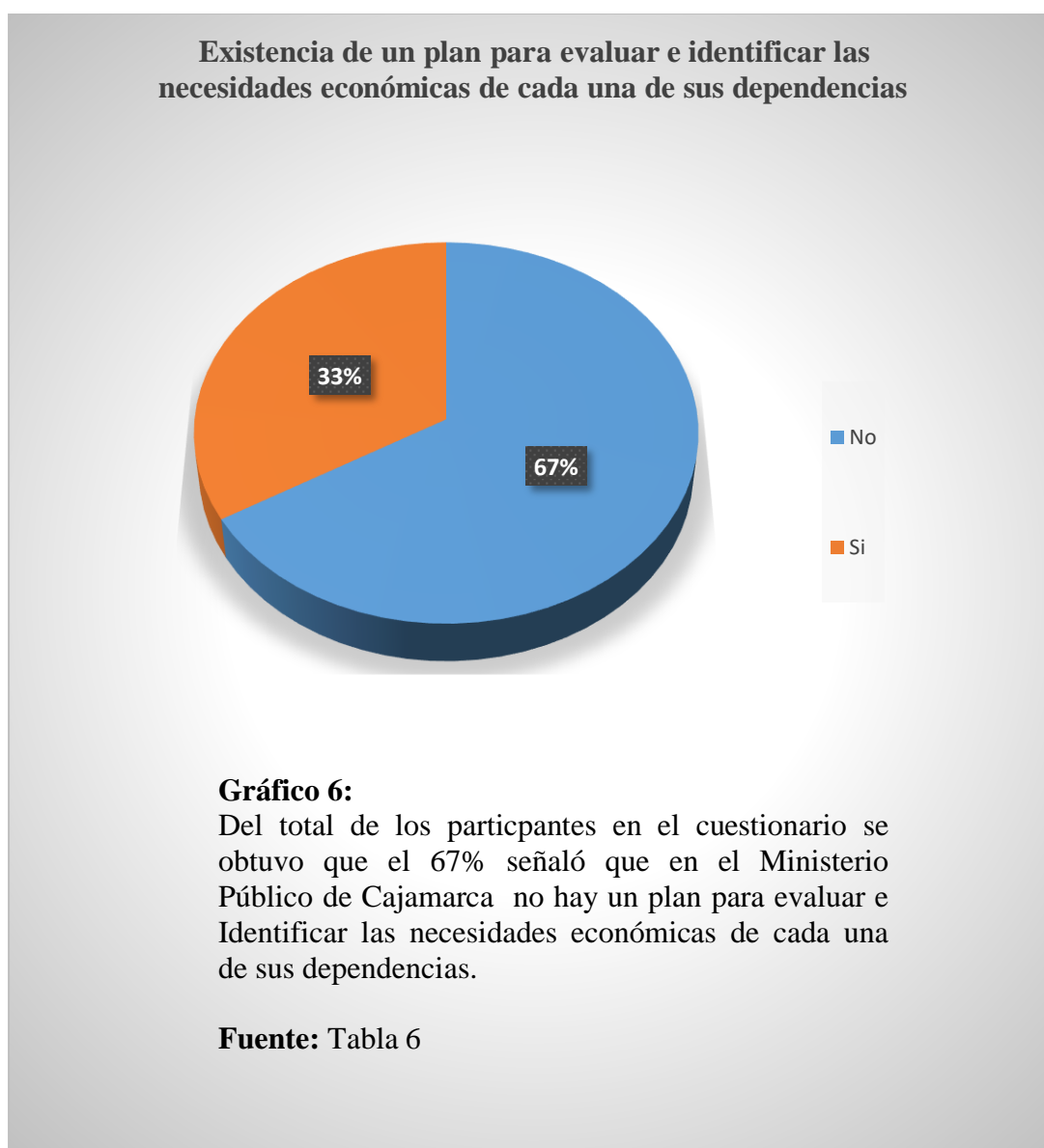


Tabla 7: Evaluación e identificación de las necesidades económicas del área a la que usted pertenece

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	134	61,5
Si	84	38,5
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

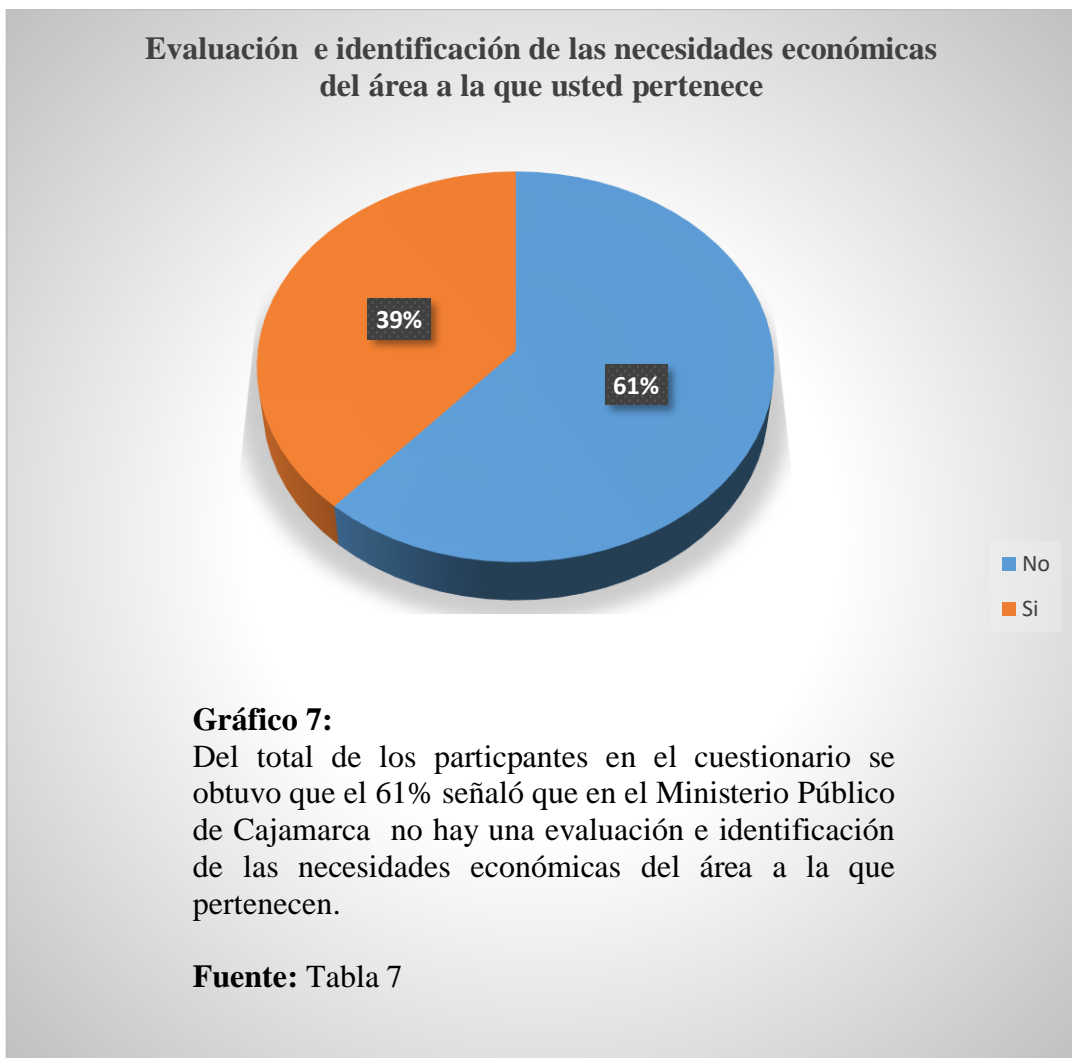


Tabla 8: Planificación de la distribución de recursos económicos dentro de sus diferentes dependencias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	134	61,5
Si	84	38,5
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

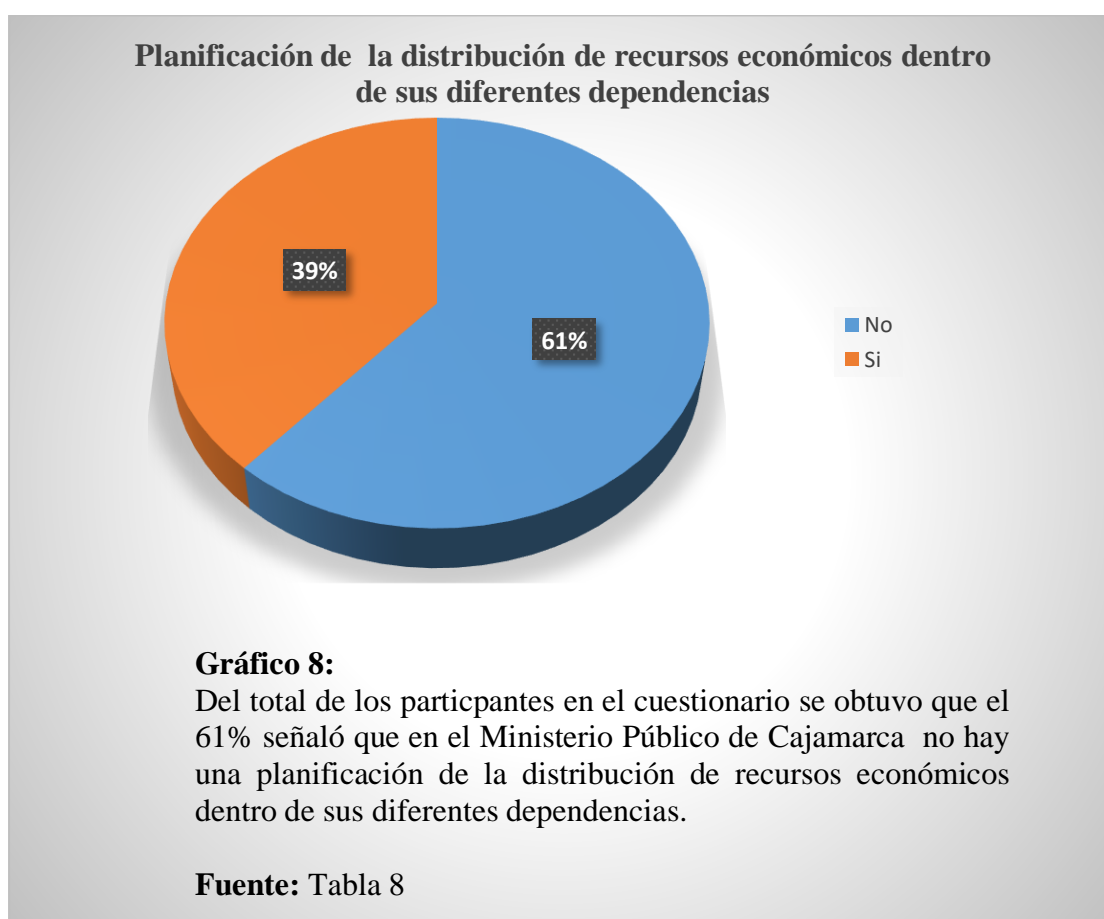


Tabla 9: Distribución de los recursos económicos de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada una de sus dependencias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	151	69,3
Si	67	30,7
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

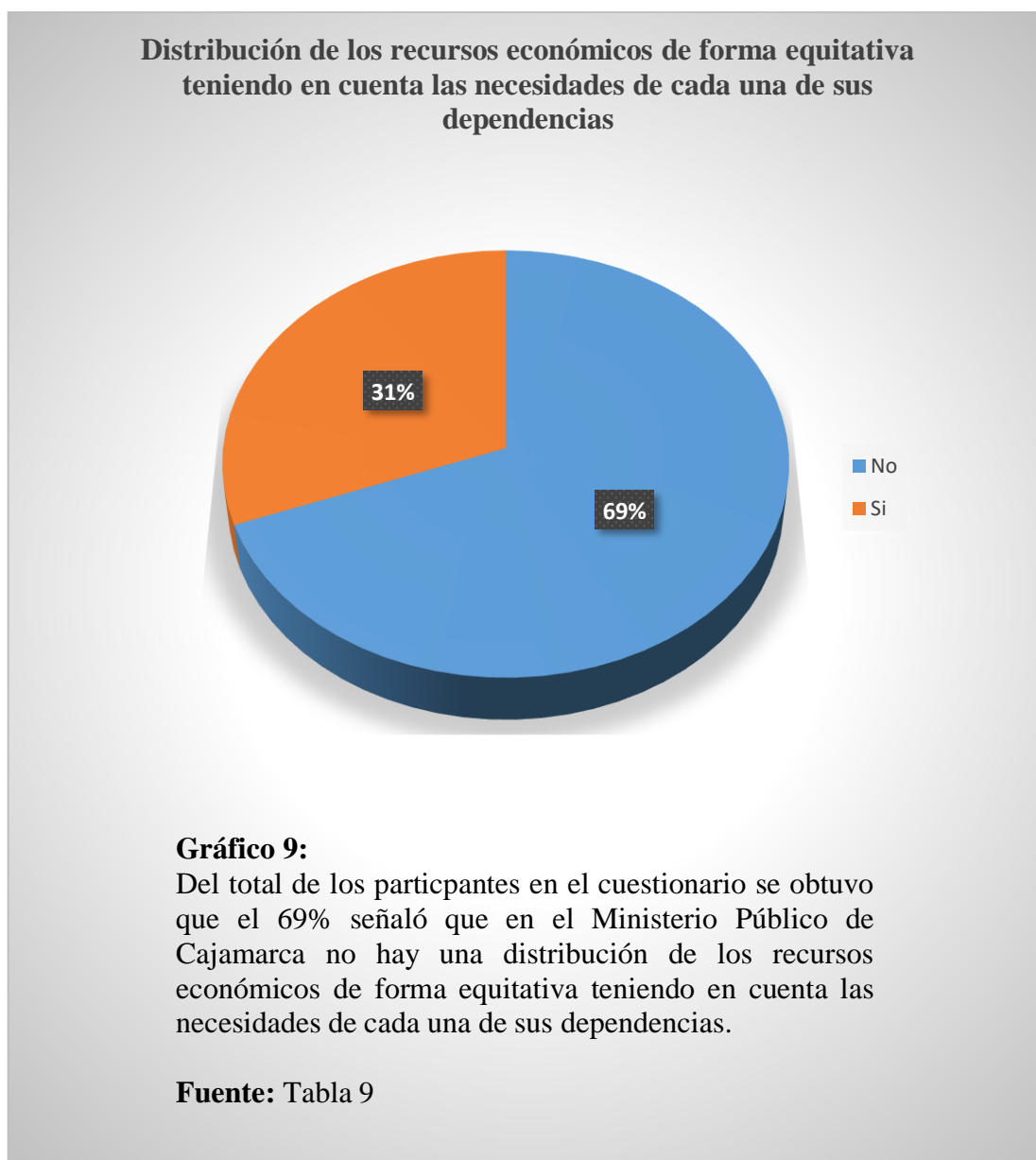


Tabla 10: Controla de forma adecuada el uso de los recursos económicos que se distribuyen en cada una de sus dependencias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	129	59,2
Si	89	40,8
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

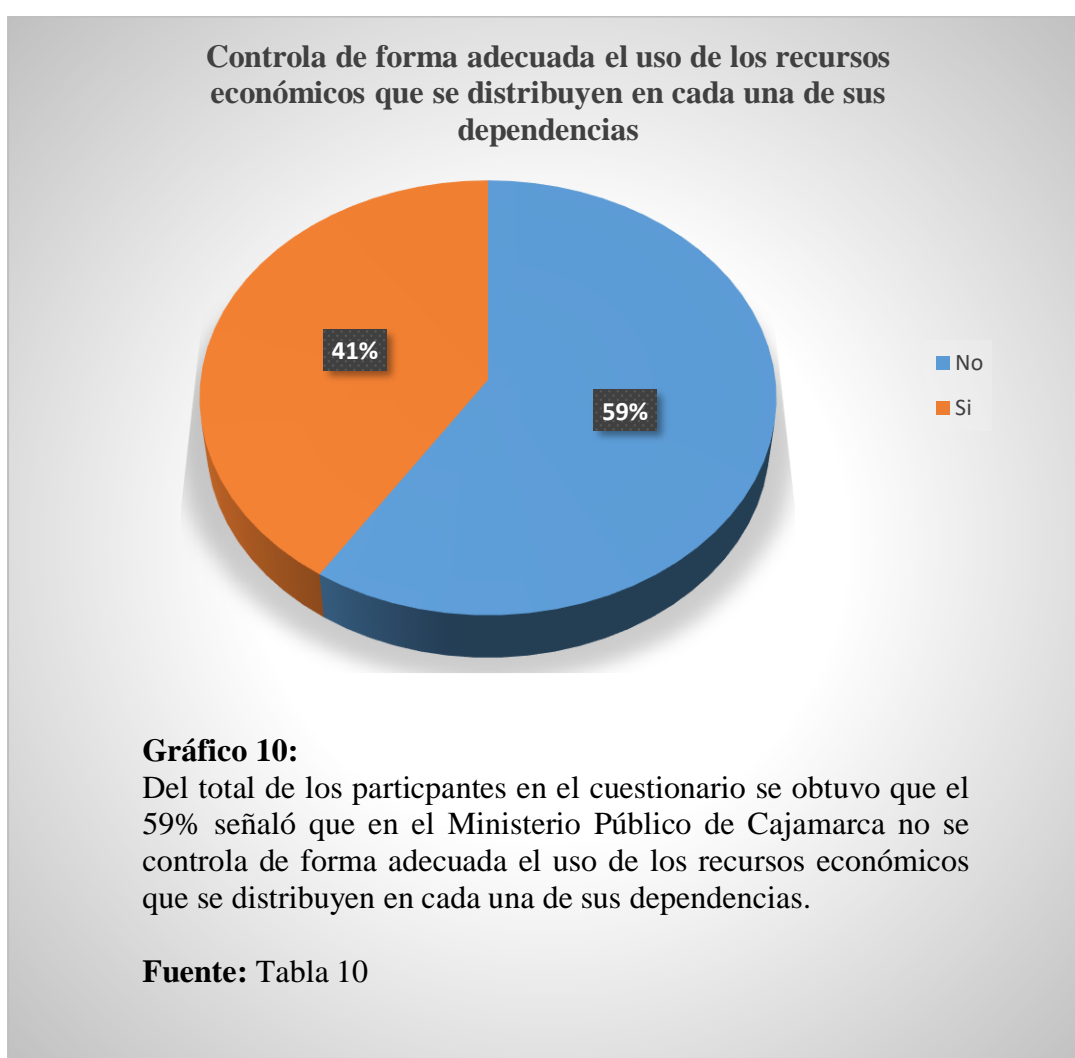


Tabla 11: Cumple sin problema con las funciones que le corresponden dentro de su área

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	122	56,0
Si	96	44,0
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

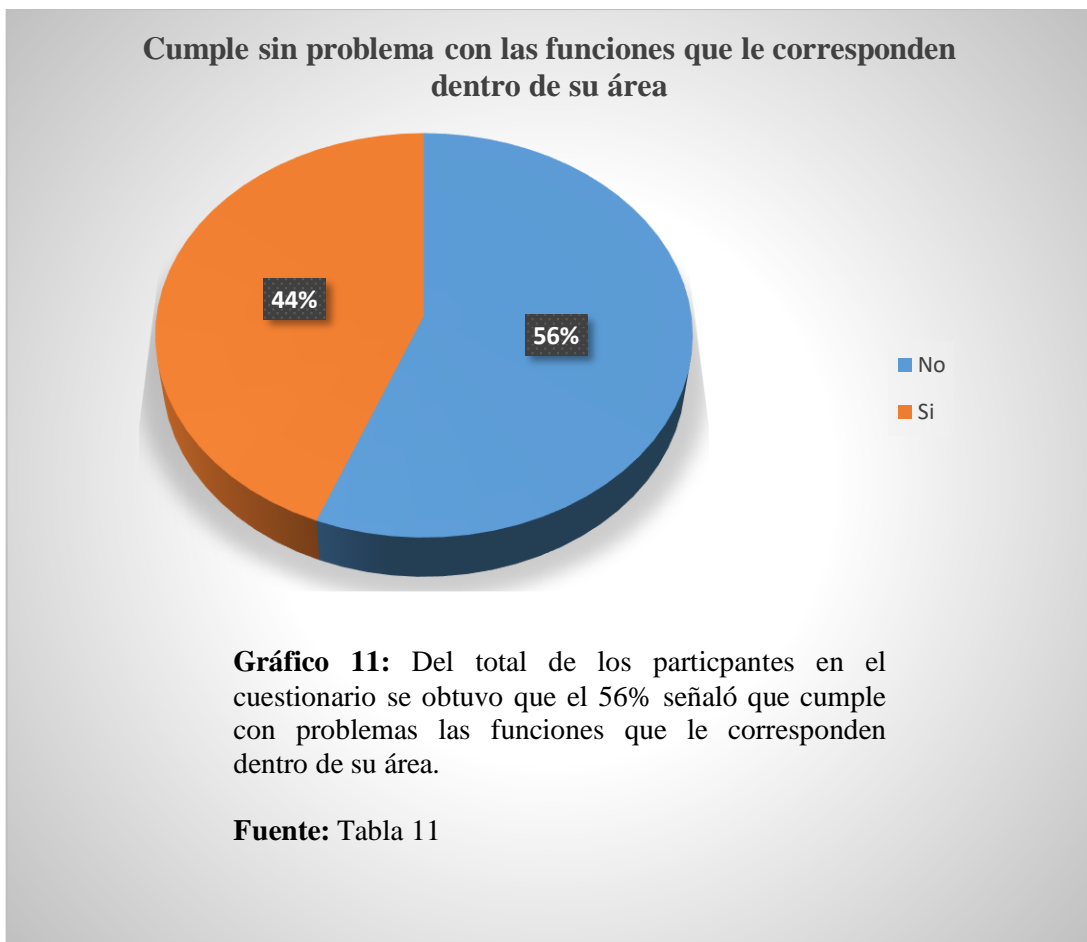


Tabla 12: Cumple sin problema con los objetivos y metas trazadas dentro de su área

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	119	54,6
Si	99	45,4
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

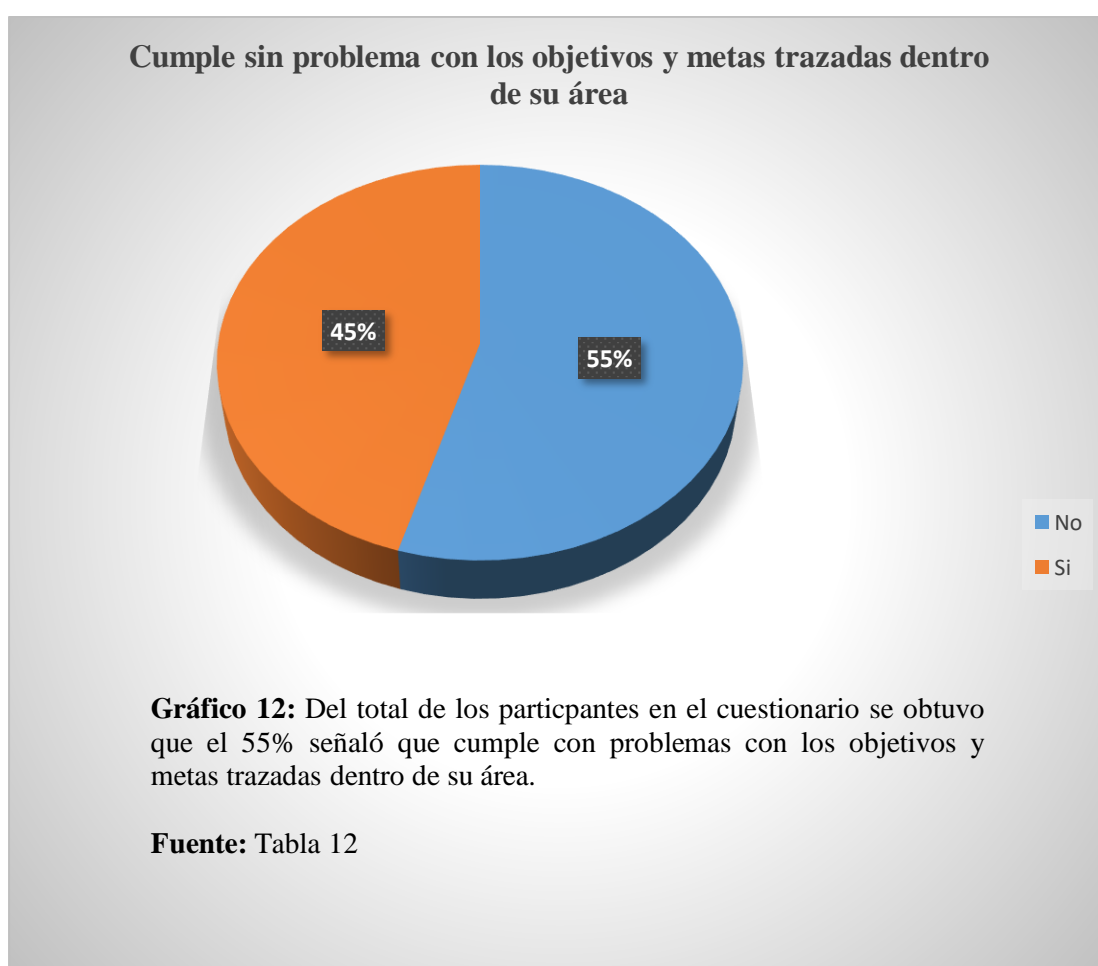


Tabla 13: Aplica sin problema sus conocimientos para brindar un servicio de calidad al usuario

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	107	49,1
Si	111	50,9
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

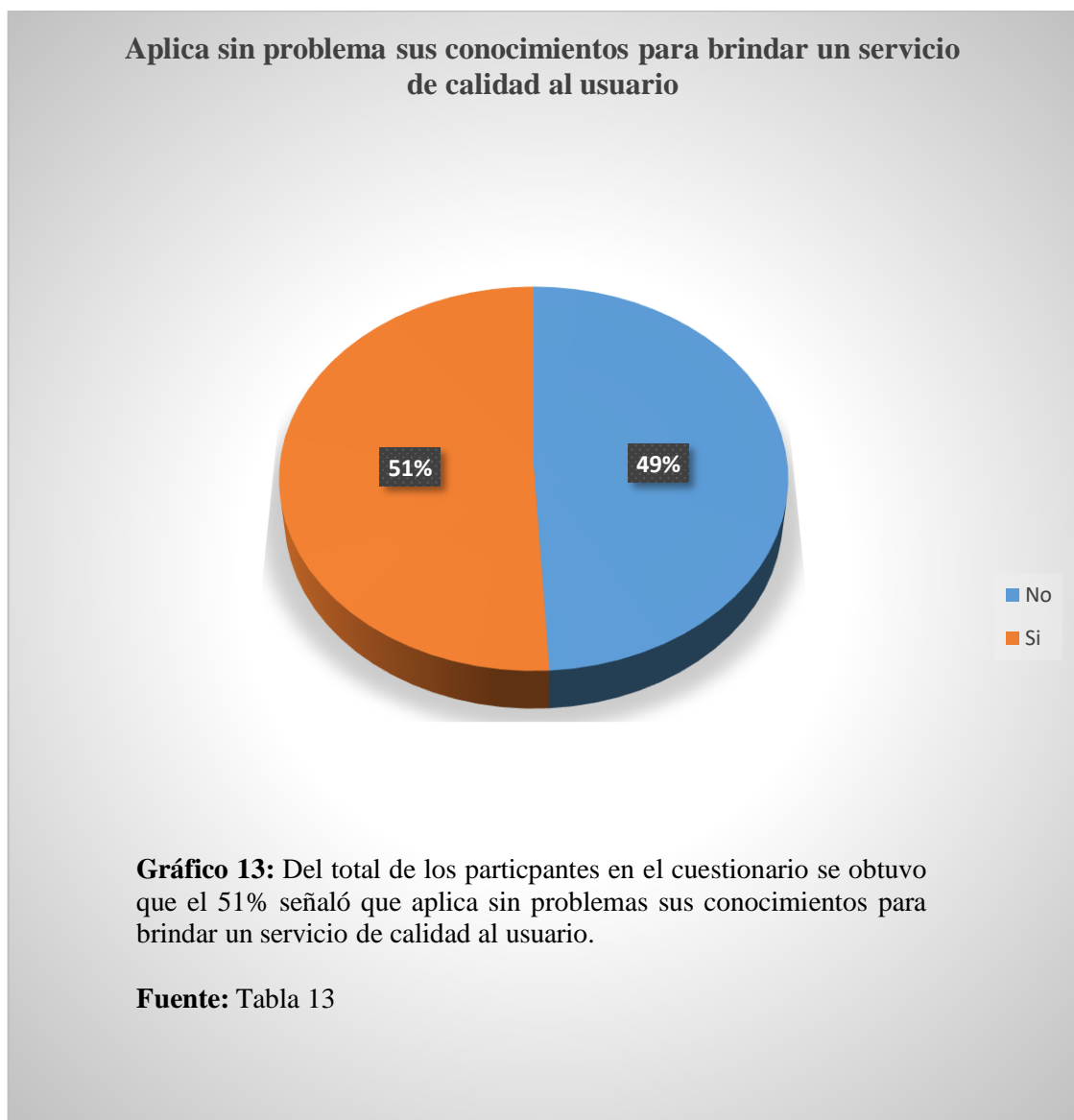


Tabla 14: Aplica sin problema sus conocimientos para resolver los problemas que se presentan en el ejercicio de sus funciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	107	49,1
Si	111	50,9
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

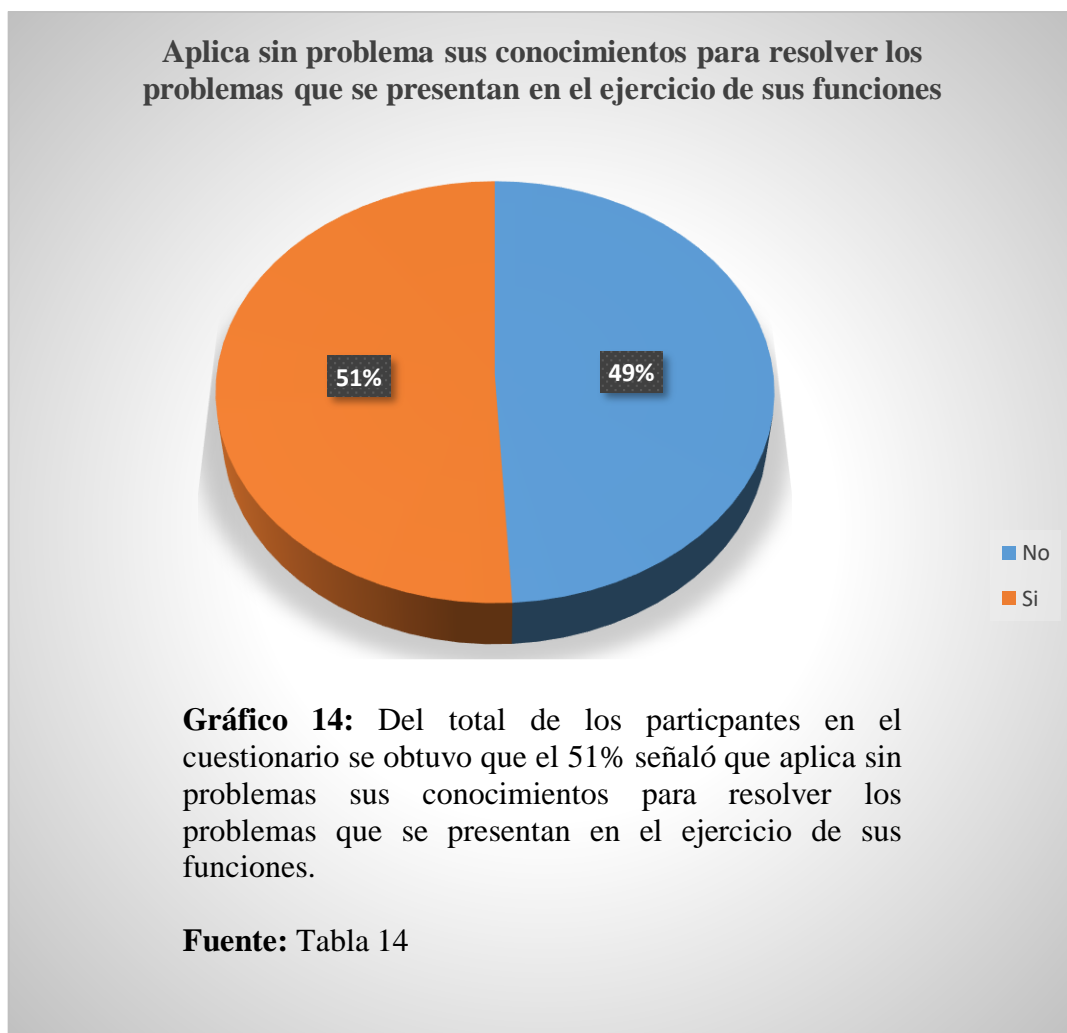


Tabla 15: Iniciativa para solucionar problemas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No	107	49,1
Si	111	50,9
Total	218	100,0

Fuente: Elaboración propia

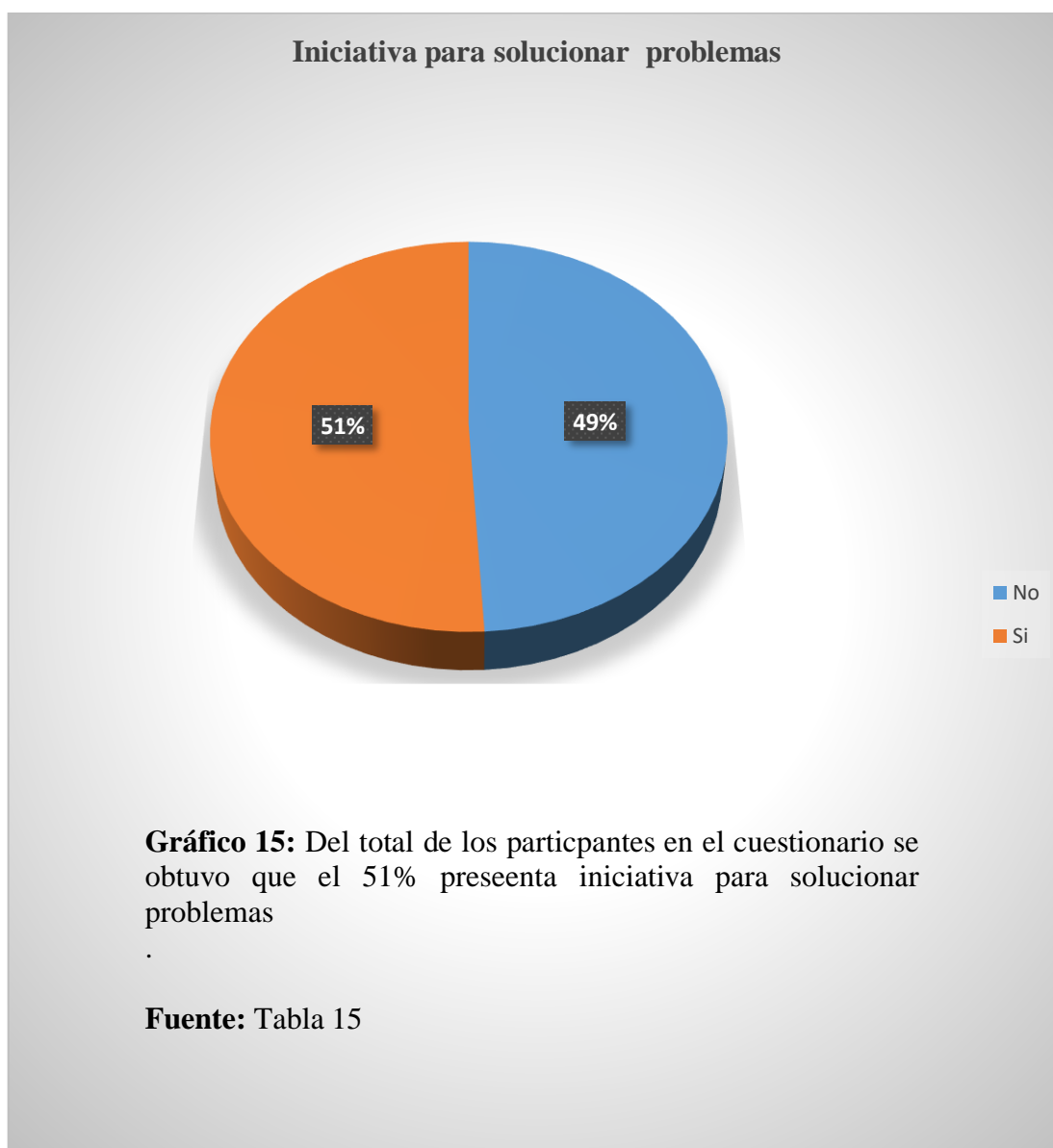


Tabla 16: Relación entre la gestión administrativa del recurso material y el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca

Gestión administrativa del recurso material	Desempeño laboral				Total
	,00	3,00	4,00	5,00	
,00	115	6	0	3	124
1,00	0	2	0	0	2
2,00	0	1	0	27	28
3,00	0	2	0	11	13
4,00	0	1	3	36	40
5,00	0	0	0	40	40
Total	115	12	3	117	247

Fuente: Elaboración propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	282,935 ^a	15	,000
Razón de verosimilitud	323,427	15	,000
Asociación lineal por lineal	189,624	1	,000
N de casos válidos	247		

a. 13 casillas (54,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca.

Tabla 17: Relación entre la gestión administrativa del recurso económico y el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca

Gestión administrativa del recurso económico	Desempeño laboral				Total
	,00	3,00	4,00	5,00	
,00	115	8	1	3	127
1,00	0	2	0	6	8
2,00	0	1	0	11	12
3,00	0	0	0	7	7
4,00	0	0	1	32	33
5,00	0	1	1	58	60
Total	115	12	3	117	247

Fuente: Elaboración propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	233,485 ^a	15	,000
Razón de verosimilitud	305,345	15	,000
Asociación lineal por lineal	188,326	1	,000
N de casos válidos	247		

Fuente: Elaboración propia

a. 15 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso económico y el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca.

Tabla 18: Relación entre la gestión administrativa del recurso material y económico y el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca

Gestión administrativa del recurso material y económico	Desempeño laboral				Total
	,00	3,00	4,00	5,00	
,00	115	5	0	0	120
2,00	0	3	0	2	5
3,00	0	2	0	7	9
4,00	0	1	1	2	4
5,00	0	0	0	24	24
6,00	0	1	0	12	13
7,00	0	0	1	13	14

	8,					
	0	0	0	1	18	19
	0					
	9,					
	0	0	0	0	39	39
	0					
Total		115	12	3	117	247

Elaboración: Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	310,884 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	361,482	24	,000
Asociación lineal por lineal	203,778	1	,000
N de casos válidos	247		

Elaboración: Propia

a. 23 casillas (63,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y económico y el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca.

IV. DISCUSIÓN

Ocampos y Valencia (2017) definen a la administración como aquello que implica el desarrollo de un proceso de planificación, organización, ejecución y controlamiento que permite alcanzar las metas y objetivos propuestos, incluye la gestión y uso de recursos humanos, financieros, materiales, entre otros. Así mismo, Pastor (2018) señala que el desempeño es el desenvolvimiento que recae sobre los trabajadores en relación a la función que ejerce, aportando a la institución los mejores resultados de sus habilidades, mostrando responsabilidad, eficiencia y eficacia en las funciones que desempeña y en concordancia con ello, logrando los objetivos propuestos, para llevar al éxito a la institución.

Sin embargo del cuestionario aplicado para la presente investigación se recogió que el 68% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay un plan para evaluar e identificar las necesidades materiales de cada una de sus dependencias; que el 60% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay evaluación e identificación de las necesidades materiales de cada una de las áreas de sus dependencias; que el 67% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay un plan definido para la distribución de materiales dentro de sus diferentes dependencias; que el 67% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay una distribución de los recursos materiales de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada dependencia; que el 56% señaló que cumple con problemas las funciones que le corresponden dentro de su área; que el 55% señaló que cumple con problemas con los objetivos y metas trazadas dentro de su área; que el 51% señaló que aplica sin problemas sus conocimientos para brindar un servicio de calidad al usuario; que el 51% señaló que aplica sin problemas sus conocimientos para resolver los problemas que se presentan en el ejercicio de sus funciones; que el 51% presenta iniciativa para solucionar problemas que no están descritos en sus funciones; y que con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca.

Los primeros resultados encontrados coinciden que el aporte de, Huamán, (2018) quien en su tesis titulada “La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Cajamarca” concluye explicando que la dirección, por medio de la gerencia, es la verdadera fortaleza del proceso administrativo, ya que es por medio de

esta función que se da cumplimiento al desarrollo económico empresarial. Así mismo agrega que la importancia de la gestión administrativa se ve reflejada en situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio y gestión de recursos materiales y recursos humanos.

De todo ello se puede desprender que la administración de los recursos materiales tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca.

También se encontró con el cuestionario aplicado que el 67% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay un plan para evaluar e identificar las necesidades económicas de cada una de sus dependencias; el 61% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay una evaluación e identificación de las necesidades económicas de sus dependencias; que el 61% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay una planificación de la distribución de recursos económicos dentro de sus diferentes dependientes; que el 69% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay una distribución de los recursos económicos de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada una de sus dependencias; que el 59% señaló que en el Ministerio Público de Cajamarca no hay un control adecuado del uso de los recursos económicos que se distribuyen en cada una de sus dependencias; y que con una probabilidad de 0,000% de error existe relación entre la gestión administrativa de los recursos económicos y el desempeño laboral en el Ministerio público de Cajamarca

Espinoza (2016) también en su investigación “Gestión económica y financiera para una adecuada toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito Cabanillas – Mañazo Ltda. Periodos 2013 – 2014”, El autor entre sus conclusiones aclara que toda organización sea esta de carácter pública o privada, cuenta con recursos económicos, que necesitan una administración eficaz de manera que les permita cumplir con sus objetivos y lograr cumplir la misión planteada como organización; esta administración eficaz involucra una estructura organizada, distribución de responsabilidades, aplicación de prácticas, aplicación de procedimientos, planeamiento y ejecución de políticas económicas de la organización.

Por ello también podemos afirmar que la administración de los recursos económicos tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca.

Por otro lado se encontró que con una probabilidad de 0,000% de error, existe relación entre la gestión administrativa del recurso material y económico con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca

Para tal caso también, Ferrer (2017) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”, concluyó que la gestión administrativa se relaciona con las capacidades para el desempeño laboral,

Por ello se puede afirmar que la administración de los recursos materiales y económicos tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se llega a demostrar que existe relación entre la administración de los recursos materiales y económicos con el desempeño laboral dentro de la institución, lo que significa que a una mejor administración se logrará un mejor desempeño laboral y el logro del cumplimiento de las funciones y objetivos de la institución.

Segunda conclusión: La administración de los recursos materiales tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca.

Tercera conclusión: La administración de los recursos económicos tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca.

Cuarta conclusión: La administración de los recursos materiales y económicos tiene una relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público de Cajamarca.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Se recomienda establecer a la Delegación Administrativa del Distrito Fiscal de Cajamarca como una unidad ejecutora, donde sí se cuenta con una administración adecuada y estructurada, con un plan y control en la distribución de sus recursos materiales y económicos.

Segunda recomendación: Se recomienda mejorar la administración de los recursos materiales dentro del Ministerio Público, ya que esta tiene relación con el desempeño laboral, que es de gran importancia para lograr cumplir con las funciones y objetivos de la institución.

Tercera recomendación: Se recomienda mejorar la administración de los recursos económicos dentro del Ministerio Público, ya que esta tiene relación con el desempeño laboral, que es de gran importancia para lograr cumplir con las funciones y objetivos de la institución.

Cuarta recomendación: Se recomienda establecer una administración adecuada y estructurada, que establezca un plan y control adecuado en la gestión de los recursos materiales y económicos dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Bastidas, E. V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Quito.
- Betancourt, A. A. (2019). Descripción y análisis de la estructura organizacional del CUM”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Cajo, E. L. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Castañeda, Y. M. y Vásquez, J. G. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2015., (Tesis de posgrado). Perú: Lambayeque.
- Cruz, R. W. (2016). La estructura organizacional y el análisis de la capacidad institucional: Un referente en la Universidad de los Llanos. Manizales.
- Espinoza, C. j. (2016). Gestión económica y financiera para una adecuada toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito Cabanillas – Mañazo Ltda. Periodos 2013 – 2014. Universidad Nacional del Altipano.
- Ferrer, S. M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Universidad César Vallejo.
- Gilli, J. (2017). Claves de la estructura organizativa. Buenos aires: Granica.
- Huamán, P. M. (2018). La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Cajamarca. Universidad Privada del Norte.
- Lara, A. G. (2016). Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el Periodo 2014-2015. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Marcano, J. (2015). Plan financiero para el control de los gastos de inversión en el mantenimiento de maquinarias y equipos de producción de las empresas del sector agrícola del Estado Aragua. Venezuela.

- Moreno, P. D. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Tarapoto: Universidad César Vallejo, Perú.
- Much, L. (2014). Administración: gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo (SEGUNDA ed.). Mexico: PEARSON.
- Ocampos, G. L. y Valencia, . C. S. (2017). Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSalud- Tumbes, 2016. Universidad Nacional de Tumbes.
- Pastor, G. A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Paz, F. C. (2015). Propuesta de un modelo de control presupuestal en el gasto corriente; Caso Unidad Ejecutora 003: Ejército Peruano. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pesántez, C. R. (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador. Lima.
- Ramió, C. (2016). Teoría de la organización y administración pública.
- Reátegui, S. C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). Administración. Decimosegunda. Ed. México: Pearson.
- Rodas, V. C. (2014). Administración por objetivos en la empresa. Quetzaltenango.
- Rodríguez, R. (2015). Plan estratégico para la dirección de recursos humanos que optimice el desempeño del problema de la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado de Aragua., (Tesis de posgrado). La Morita: Universidad de Carabobo.
- Sum, M. M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar.
- Torres, H. Z. ((2014). Teoría general de la administración. México: Instituto Politécnico Nacional Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales.
- Villanez, Q. J. (2017). Gestión administrativa y el desempeño del Consejo del Notariado en el Distrito Notarial de Lima. Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSO MATERIALES Y ECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO, CAJAMARCA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y MÉTODOS
¿La gestión administrativa del recurso material y económico en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias?	Objetivo General: Demostrar que la gestión administrativa del recurso material y económico en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias.	La gestión administrativa que se viene aplicando a los recursos materiales y económicos en el Ministerio Público de Cajamarca tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de sus dependencias.	Tipo: Aplicada -Correlacional Método: Estadístico inferencial Diseño: No experimental Población: Trabajadores de las dependencias del Ministerio público de Cajamarca Instrumentos: Cuestionario cerrado

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO N° 1

DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE CAJAMARCA

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger datos para la investigación universitaria denominado “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO, CAJAMARCA**”; agradeciendo anticipadamente su colaboración, sin antes mencionar que el presente cuestionario es anónimo.

I: GENERALIDADES

DEPENDENCIA: **CARGO:**

SEXO:

MASCULINO ()

FEMENINO ()

EXPERIENCIA:

1 -3 ()

4- 7 ()

8 A MÁS ()

II. MARCAR CON UN (X) SEGÚN CONSIDERA PERTINENTE

ITEN	VARIABLE INDEPENDIENTE	SI	NO
1	La actual administración del M.P. tiene un plan para evaluar e identificar las necesidades materiales de cada una de sus dependencias.		
2	La actual administración del M.P. evalúa e identifica las necesidades materiales del área a la que usted pertenece		
3	La actual administración del M.P. tiene un plan definido para la distribución de materiales dentro de sus diferentes dependencias.		
4	La actual administración del M.P. distribuye los recursos materiales de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada dependencia.		
5	La actual administración del M.P. controla de forma adecuada el uso de los recursos materiales que se distribuyen en cada una de sus dependencias.		
6	La actual administración del M.P. tiene un plan para evaluar e identificar las necesidades económicas de cada una de sus dependencias.		
7	La actual administración del M.P. evalúa e identifica las necesidades económicas del área a la que usted pertenece.		
8	La actual administración del M.P. planifica la distribución de recursos económicos dentro de sus diferentes dependencias.		
9	La actual administración del M.P. distribuye los recursos económicos de forma equitativa teniendo en cuenta las necesidades de cada una de sus dependencias.		
10	La actual administración del M. P. controla de forma adecuada el uso de los recursos económicos que se distribuyen en cada una de sus dependencias.		
VARIABLE DEPENDIENTE			
11	Puede usted cumplir sin problema con las funciones que le corresponden dentro de su área.		
12	Puede usted cumplir sin problema con los objetivos y metas trazadas dentro de su área.		
13	Puede usted aplicar sin problema sus conocimientos para brindar un servicio de calidad al usuario.		
14	Puede usted aplicar sin problema sus conocimientos para resolver los problemas que se presentan en el ejercicio de sus funciones.		
15	Soluciona problemas que no están descritas en sus funciones pero que se relacionan con los servicios de la institución.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **CARMEN ALVERDI PAZ SANTAMARÍA**, identificada con DNI N° 17535587, Magister en Gestión Pública, emito la siguiente:

CONSTANCIA

Que, he revisado con fines de validación, el Cuestionario del trabajo de investigación titulado: **Gestión Administrativa de los Recursos Materiales y Económicos y su Relación con el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**, a efectos de su aplicación por parte de la estudiante **Sirley Alejandra Sánchez Piscocoy**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de Contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y Precisión			X	
Pertinencia			X	

Chiclayo, 02 de setiembre del 2019.



MG. CARMEN ALVERDI PAZ SANTA MARÍA
DNI N° 17535587

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **KETHY MILAGROS AGUILAR ESPINOZA**, identificada con DNI N° 40827156, Maestra en Ciencias con mención en Administración y Gerencia Pública, emito la siguiente:

CONSTANCIA

Que, he revisado con fines de validación, el Cuestionario del trabajo de investigación titulado: **Gestión Administrativa de los Recursos Materiales y Económicos y su Relación con el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**, a efectos de su aplicación por parte de la estudiante Sirley Alejandra Sánchez Piscoya.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de Contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y Precisión			X	
Pertinencia			X	

Chiclayo, 02 de setiembre del 2019.



MG. KETHY MILAGROS AGUILAR ESPINOZA
DNI N° 40827156

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **KETTY ANTHONELLY PORTILLA MIRANDA**, identificada con DNI N° 40701333, Maestra en Ciencias Empresariales, emito la siguiente:

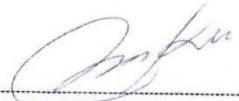
CONSTANCIA

Que, he revisado con fines de validación, el Cuestionario del trabajo de investigación titulado: **Gestión Administrativa de los Recursos materiales y económicos y su Relación con el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**, a efectos de su aplicación por parte de la estudiante **Sirley Alejandra Sánchez Piscoya**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de Contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y Precisión			X	
Pertinencia			X	

Chiclayo, 02 de setiembre del 2019.



MG. KETTY ANTHONELLY PORTILLA MIRANDA
DNI N° 40701333

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, C.P.C. RAÚL COBA LINARES, ADMINISTRADOR DE LA DELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEL DISTRITO FISCAL DE CAJAMARCA.

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. Sirley Alejandra Sánchez Piscoya, identificada con DNI 40042416, ha desarrollado la aplicación de su proyecto de tesis titulada: **Gestión Administrativa de los Recursos materiales y económicos y su Relación con el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**, en la institución que represento.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viene por conveniente.

Cajamarca, setiembre de 2019.



CPC A. RAÚL COBA LINARES
ADMINISTRADOR
MINISTERIO PÚBLICO
DISTRITO FISCAL CAJAMARCA

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: SIRLEY ALEJANDRA SANCHEZ PISCOYA
D.N.I. : 40042416
Domicilio : Av. Bolognesi N° 1111 - Chiclayo
Teléfono : Fijo : 074-228336 Móvil : 967298709
E-mail : sirale6@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado
 Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Grado Título

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra en Gestión Pública

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Sanchez Piscoya Sirley Alejandra

Título del trabajo de investigación o de la tesis:
**Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su
relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público, Cajamarca**

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi
trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 26, octubre, 2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Juan Carlos Chero Zurita, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **Sanchez Piscoya, Sirley Alejandra**, titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO, CAJAMARCA, constato que la misma tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Chiclayo, 25 de octubre de 2019



Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA
DNI:16689094

REPORTE TURNITIN

Gestión Administrativa de los Recursos materiales y económicos y su relación con el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Cajamarca

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	16%	0%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.erecursos.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docslide.us Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe	

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SIRLEY ALEJANDRA SANCHEZ PISCOYA

INFORME TÍTULADO:

Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público, Cajamarca

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 26/10/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO