



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en
colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto
Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Del Aguila Lanaro, Grobert Orlando (ORCID: [0000-0002-3538-7343](https://orcid.org/0000-0002-3538-7343))

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: [0000-0003-3911-3806](https://orcid.org/0000-0003-3911-3806))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho amor y cariño, en este momento las palabras sobran, pero cuando crezcas, quiero que te des cuenta de lo que significas para mí. Como en todos mis logros, en este has estado presente.

Muchas gracias hija

Grobert Orlando

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo filial Tarapoto, a mis docentes, quienes compartieron sus experiencias, al Proyecto Especial Datem del Marañón, Alto Amazonas por permitir realizar la investigación y a mis padres por su apoyo incondicional.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	18
3.1.Tipo y diseño de investigación	18
3.2.Variables y Operacionalización	18
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	19
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5.Procedimientos.....	22
3.6.Método de análisis de datos.....	23
3.7.Aspectos éticos	23
IV.RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

- Tabla 1. Nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 24
2020.....
- Tabla 2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 25
2020.....
- Tabla 3. Análisis de la correlación entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 26
2020.....

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto	-	Condorcanqui,	27
	2020.....			

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 90 servidores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el nivel de sistema integrado de gestión administrativa del proyecto especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto, muestra un nivel totalmente en desacuerdo con 37%. Asimismo, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores proyecto especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto del tiene un nivel muy malo con un 49%; concluyendo que existe relación entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0,815 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras claves: Gestión, desempeño laboral, servidores.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the Integrated Administrative Management System and job performance of the collaborators of the Special Project Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive design correlational, whose population and sample was 90 servers, the data collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire, the results determined that the level of integrated administrative management system of the special project Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto, shows a level of total disagreement with 37%. Likewise, the level of work performance of the collaborators of the special Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto del project has a very bad level with 49%; concluding that there is a relationship between the Integrated Administrative Management System and work performance of the collaborators of the Special Project Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020, because the Pearson correlation coefficient obtained a value of 0.815 which indicates a high positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Management, job performance, servers.

I. INTRODUCCIÓN

Sin duda, las instituciones públicas de algunos países quieren tener una herramienta que ayude a la gestión financiera del país, desarrolle procedimientos claros y utilice la tecnología de manera eficaz, de manera de incitar a las personas a proponer e implementar diferentes sistemas de gestión financiera, de manera que el SIAF, SIGA y el presupuesto relacionado, La unificación de la información contable y de ejecución financiera. Por lo tanto, el estado no solo debe otorgar activos importantes (equipos, autorización, expertos en mejora de software), sino también evaluar el desempeño de cada trabajador. (CEPAL, 2014, p.14)

En las instituciones públicas afiliadas a los gobiernos regionales, a pesar de las regulaciones en constante cambio, como las agencias administrativas, se presta poca atención a mejorar los procedimientos administrativos y el desempeño del personal. Ley N ° 30057 (2013), una ley de servicios destinada a mejorar el desempeño. Sin embargo, a pesar del interés del gobierno central en mejorar la eficiencia del sector público, estas medidas no lograron los resultados esperados, lo que generó una desconexión entre el gobierno central y los gobiernos regionales y locales, lo que significó una falta de relevancia a nivel nacional. (Escrura, 2017, p.23)

Como entidad dependiente directamente del Gobierno Nacional del Ministerio de Agricultura y Riego, los proyectos especiales Datem del Marañón, Alto Amazonas, Loreto y Condorcanqui, se sumergen en esta situación a través de diversas profesiones que incluyen las siguientes: peritos contables y financieros, Fondos, logística, presupuestos, etc.), esto se debe al uso inadecuado del SIGA-MEF, principalmente porque la denominada área de usuarios que coopera directamente con ella no comprende la gestión y funcionamiento del SIGA-MEF, lo que conlleva retrasos e incumplimientos por parte de la dirección de la entidad. Establecer metas y objetivos y decisiones inapropiadas, y debido a que los cambios de personal (rotación) han estado afectando el desempeño y la productividad, no hay razón en términos de gestión de trabajadores. Los trabajadores y gerentes responsables no recibieron la capacitación adecuada, carecieron

de conocimientos profesionales o enfrentaron problemas laborales. El motivo fue que las responsabilidades externas no fueron consideradas en los manuales de funciones que asumieron. Esto provocó que no se lograra la implementación planificada de la meta, pero la ejecución presupuestaria fue deficiente y regresó a las finanzas públicas, provocando retrasos en la implementación de acciones, afectando la oportunidad de pagar deudas con terceros.

A continuación se da a conocer la formulación del problema, se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020? y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020? y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020?

Este estudio es **conveniente** porque permite comprender cada variable de investigación además del último diagnóstico de cómo se desarrolla cada variable de investigación. El hecho de **relevancia social** es que el sistema de gestión administrativa integrada se considera un apoyo práctico y eficaz para la buena gobernanza, y se esfuerza por permitir que las actividades del personal promuevan las buenas prácticas gubernamentales y tengan un impacto positivo en la sociedad. **Valor Teórico**, su valor es razonable en las teorías y conceptos reflejados por cada variable de investigación, además de ayudar a la comunidad científica como base para futuras investigaciones. Tiene una **implicancia práctica**, no solo brinda sugerencias de sugerencias basadas en mejoras institucionales, sino que también brinda herramientas para la toma de decisiones de las instituciones. **Utilidad metodológica** proviene del método de investigación descriptiva de la investigación cuantitativa, a través del análisis de herramientas de investigación se intentará resolver el problema y luego alcanzar los objetivos planteados en

esta investigación. También se utilizará para determinar los objetivos generales.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020 y como objetivos específicos: Conocer el nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020.

Finalmente se presentan las hipótesis: Hipótesis general, H_i : Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020 H_o : No existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020 y como hipótesis específicas: H_1 : El nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020, es buena. H_2 : El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020., es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mencionan antecedentes relacionados con el título de investigación, comenzado a nivel internacional; Torres, O. Vallejos, A. Pablo, J. (2018), *Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra* (Artículo científico). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. México, Tipo descriptiva, con un diseño no experimental, población y muestra incluye 37 restaurantes, utilizando la encuesta como tecnología y el cuestionario como herramienta. La conclusión a la que se llega es que es posible obtener un enfoque integral utilizando buenas prácticas comerciales. Empresa hotelera en Ibarra. En este sentido, las acciones que han formulado resultan beneficiosas, permitiéndoles optimizar el uso de recurso. El desarrollo de este tipo de comportamientos, incluidos varios grupos de interés, puede traerles beneficios económicos, ayudar a proteger el medio ambiente y generar una buena reputación, que es reconocida y valorada por los clientes, y los impulsa a seguir comprando bienes y servicios. Establecer buenas prácticas y desplegarlas en las personas, en este sentido, debe buscar siempre la felicidad de los colaboradores que integran la empresa, pues si hacen una promesa y están satisfechos, el desarrollo será más fácil y eficiente. Buenas prácticas en la gestión organizacional. En este sentido se determina que la realización de buenas prácticas por las empresas influye positivamente en la generación de un buen clima exterior aprovechado por la sociedad, asimismo, se resalta que esta es una responsabilidad de las empresa, actuar con responsabilidad y coherencia en el medio que se desenvuelven como una forma de retribuir las afecciones que realicen en el medio, por lo tanto, estas actividades no deben ser vistas como una dádiva empresarial sino como una responsabilidad al que deben estar sujetas todas las empresas, de manera que se genere una red de buenas prácticas a favor no solo de las personas como objetivo principal sino que también ayuden a cuidar el medio también según la actividad económica a la que se encuentre enfocada la empresa.

Ochoa, E., Pinda, B., León N., Mayorga J. (2018), *Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco Ltd.*, Agencia Puyo, 2018. (Artículo científico). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. México, tipo correlacional, con un diseño no experimental, tanto la población como la muestra estuvieron conformadas por 20 personas, utilizando encuestas por cuestionario y encuestas por cuestionario como técnicas. Concluyó que, en términos de organización estructural y administración, la cooperativa de Ahorro y Crédito es San Francisco Ltda. De Agencia Puyo. El panorama muestra las debilidades inherentes a los procesos internos, pero también muestra importantes ventajas que pueden utilizarse para promover su transformación, mejorar la eficiencia en la toma de decisiones y generar acciones de mayor desempeño. Dentro de las debilidades, la investigación determinó que presenta problemas estructurales que generan una especie de burocracia interna que impide el flujo rápido de los procesos internos para otorgarle dinamismo a las actividades, sin embargo, tiene la posibilidad de tomar como aliado a la gestión administrativa para hacer posible un cambio de paradigma sobre todo en la alta dirección y demostrar que es necesario realizar mejoras a la estructura funcional y permitir el avance rápido de los procesos. En este sentido, se destaca la importancia de la estructura organizacional para tener una buena gestión administrativa y dinamismo de procesos y, aunque en el objeto de estudio analizado no se cumple la relación de dependencia o incidencia natural, ayuda a determinar que esta es importante para el desarrollo empresarial u organizacional, por lo que se le debe sumar la importancia necesaria para convertirse en un aliado para el desarrollo interno y externo. Bajo este marco, es necesario aplicar mejoras internas para propiciar el funcionamiento óptimo no solo de procesos internos sino también la activación de áreas claves para el desarrollo tales como la gestión administrativa.

Manjarrez, N, Boza, J & Mendoza, E. (2020), *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.* (Artículo científico). Revista Científica de la Universidad de

Cienfuegos. Ecuador. Tipo de descripción, diseño no experimental, población y muestra son 38 trabajadores, la tecnología es la herramienta de encuesta y cuestionario. Concluyó que es importante considerar la autonomía de cada colaborador, porque esta es la clave para mejorar su motivación. Si les permite llevar a cabo sus tareas de forma independiente y libre y valora su visión (como jefe de un departamento en particular), dado que los empleados se dan cuenta de que los factores que promueven la motivación interna son más importantes que los factores externos, pueden reducir la motivación tanto como sea posible. En este caso, la fuerza laboral está satisfecha con los salarios pagados por el mercado, incluidos todos los beneficios legales del mercado. Por otro lado, los factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa hotelera están relacionados con los atributos personales de los empleados, el entorno laboral y los elementos tangibles que se producen en el entorno empresarial. De esta manera, los resultados ayudaron a determinar la importancia que posee la motivación en el personal para propiciar un buen desempeño, asimismo, la encuesta reveló que los colaboradores brindan gran importancia a los factores físicos ofrecidos por la empresa tales como las remuneraciones y herramientas para el desarrollo de las actividades, entre otras, de esta manera se conoció que es necesario el desarrollo de investigaciones orientadas a recopilar información sobre los factores motivacionales en el personal, de modo que la empresa tenga conocimiento de ello y aplique las herramientas y procedimientos correctos que garanticen el logro del objetivo que es la satisfacción del mismo, sabiendo que esto traerá consigo mejoras en su desempeño como respuesta al factor motivacional que le impulsa a generar compromiso y mejora de sus resultados convirtiéndolo en más eficiente.

Dentro de los antecedentes nacionales se citó a Huerta, W; Ching, G; Campos, A & Antaurco, M. (2017), *La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin*. (Artículo científico). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima. Tipo descriptivo correlacional, El diseño no experimental, la población y la muestra son 80 trabajadores, la tecnología es

una herramienta de encuesta y cuestionario. Concluyó que si hay más motivación, los indicadores de desempeño mejorarán, porque cuando los empleados estén satisfechos con su trabajo actual, lo harán con mayor entusiasmo, lo que se traducirá en doble desempeño. Ahora, en comparación con los socios de LSAENTERPRISESPERÚSAC, están parcialmente satisfechos con la falta de incentivos y motivación (retrasos en los pagos, mayor jornada laboral e intolerancia a los empleados). Desde los gerentes hasta los subordinados), estos factores determinan en gran medida la calidad del trabajo de los empleados.

Silva, E; Silva, G & Bautista, J. (2018), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Tipos relacionados descriptivos, diseño no experimental, 75 colaboradores para la población y muestra, y técnicas para encuestas y cuestionarios. Su conclusión es: En cuanto al clima organizacional, este es convencional porque el gerente no confía en los empleados y existen algunas debilidades. Del mismo modo, los trabajadores no tienen autonomía para tomar decisiones y, nuevamente, debido a que no se ajustan a las necesidades, no pueden comprender los beneficios en cierta medida. La política definida por la entidad no tiene nada que ver con la plantilla. Por otro lado, los estudios han demostrado que los salarios de los empleados pueden no cumplir completamente con sus requisitos y deseos, lo que puede conducir a un trabajo inestable, pero el espacio de trabajo está en un estado ideal. Finalmente, se debe enfatizar la falta de beneficios y salarios más bajos que el mercado.

Rosas, C & Flores, E. (2018), *Sistema de control de tesis para mejorar la gestión administrativa de la escuela de posgrado en Universidad Privada de Chiclayo*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra son 50 profesores, técnica es observación e instrumento es guía de observación. Los egresados de la Universidad Privada de Chiclayo carecen de un control de gestión

efectivo. Estos resultados permiten diseñar procesos para definir tareas en cada área de trabajo específica y delegar funciones a cada empleado con el fin de organizar mejor las actividades, eliminar los procesos burocráticos y optimizar tiempos y recursos. Por otro lado, la propuesta se basa en el diagnóstico de diversos procesos y la competitividad del departamento.

Finalmente se menciona los antecedentes a nivel regional o local, Hidalgo, A. (2019), *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Los tipos relacionados, el diseño no experimental, la población y las muestras son 18 trabajadores que trabajan en el área de recolección de MPAA, la tecnología es una encuesta y el instrumento es un cuestionario. Concluyó que: Se puede demostrar que la variable dependiente afectará la tributación, esto se debe a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.901, la significancia es menor a 0.05, además la recaudación financiera tiene un nivel regular, debido a que a pesar de no llegar a la meta establecida esta si ha recaudado más del 70% de los planificado, además las nuevas estrategias de recaudación ha permitido que los negocios formalicen y puedan aportar a la institucional, además hay mayor control y supervisión sobre todos en cuanto a las licencias de construcción, en cuanto a la gestión administrativa, este tiene un nivel regular, debido a que las actividades planificadas han sido cumplidos en su mayoría, existe una buena organización administrativa que permite tener un liderazgo adecuado, con personal comprometidos e involucrado con la institución, además existe controles que permite comunicar de manera oportuna las deficiencias encontradas que hace de la gestión eficiente, además le han brindado incentivos por cumplimiento de metas e indicadores que ha hecho que dicho incentivo se reinvierta en las necesidades prioritarias de la población, haciendo de esta participes en cada uno de ellas.

Además, Paucar, Y. (2018), *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Moyobamba. Tipo

transversal y correlacional, diseño no experimenta, población y la muestra son 20 colaboradores, la técnica es encuesta y el instrumento es cuestionario. Llegué a la siguiente conclusión: a través de la evaluación de Pearson se puede comprobar que existe una correlación significativa entre las variables (hipótesis 0.9056), esto se debe a la tendencia a aceptar hipótesis alternativas, por lo que la planificación, estructura, gestión y evaluación incidirán. impuesto. Por otro lado, la investigación muestra que el 82,01% de los impuestos se ven afectados por la gestión administrativa. El 35% de los entrevistados cree que la gestión administrativa es normal, mientras que el 25% piensa que la gestión administrativa es buena, por lo que el 60% afirma que la gestión administrativa está plenamente desarrollada por los empleados, los resultados evidencian que la gestión administrativa influye en la recaudación de impuestos, ya que esta es la direcciona y aplica todas las estrategias de recaudación, como por ejemplo los impuestos prediales, las de licencias y demás tasas municipales que llegan hacer recursos ordinarios que la institución como tal los recaudar para poder invertir en obras y actividades pequeñas que pueda cubrir algunas necesidades que tiene la población en los diferentes puntos de su jurisdicción.

Pezo, S. (2017), *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 21 trabajadores, la técnica es de observación y entrevista, la herramienta es el formato de registro, utilizado para implementar el método Servi y la escala de desempeño laboral. La conclusión es que la relación entre los dos es que la variable de investigación se basa en el valor encontrado de X_c^2 , porque el valor obtenido es 13.74, el cual es mayor que el valor a listar, por lo que se puede aceptar la hipótesis alternativa, al implementación va permitir contar con personal profesional adecuado e idóneo en cada puesto de trabajo, con altos niveles de desempeño que permita cumplir los objetivos institucionales, además la nueva ley le permite al colaborador estar capacitado y preparado

ya que sus evaluaciones son constantes, además se recalca lo que se beneficia la institución con esta implementación es que va contar con personal profesional en cada puesto de trabajo pudiendo cumplir así los objetivos organizacionales y dando un buen servicio a la sociedad, con una calidad de servicio adecuada donde el usuario se sienta satisfecho y tenga una buena percepción de la institución.

De acuerdo con la teoría relacionada con este tema, se menciona la primera variable del sistema de gestión administrativa integrada. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2016), el módulo legado-SIGA es: "Puede ayudar a la gestión, registro, cómo ejercer el control y Preparar y revisar para poder publicar información sobre la gestión de activos de cualquier entidad estatal" (pág. 35). y también. Según el "Manual del Sistema Integrado de Gestión", la Universidad Nacional de Colombia (2014) señaló que "el Sistema Integrado de Gestión es:" un conjunto de actividades interrelacionadas orientadas a orientar y fortalecer la gestión, orientadas a orientar, clarificar y coajustar sus componentes y subsistemas de reclamación" (p. 22)

Altamirano, (2016), El sistema de gestión de gestión integrado se define como "una aplicación informática diseñada para lograr un nivel suficiente de eficiencia operativa y apoyo para que el centro y / o los usuarios puedan registrar y monitorear el estado y la ubicación que requiere", y también tiene la capacidad de Las alertas por correo electrónico llegarán a los usuarios correspondientes.

Maldonado (2015) Considerar que el Sistema Integrado de Gestión (SIGA) es una herramienta cuyo soporte informático puede facilitar la creación y registro de la interfaz registral, tales como: recibos presupuestarios, compromisos anuales, mensuales y devengados, además de permitir que PIM y PCA se hagan cargo de los gastos. Cadena, todos los costos están relacionados con SIAF. Asimismo, Pineda (2015) insistió en que la plataforma SIGA fue creada por el Ministerio de Economía y Finanzas para la planificación, orientación, ejecución y, lo más importante, control efectivo

de la asignación presupuestaria de todas las entidades del sector público. Hasta ahora, los hechos han demostrado que esta es efectiva. Efectiva y eficaz, agilizó el proceso administrativo y presupuestario, beneficiando así a la gente común, pero debe entenderse que la rapidez del proceso de las instituciones públicas representa el proyecto y los servicios que se brindan a las personas se benefician de él.

Según el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) de Alvarado (2010), es un sistema fuera del alcance del SIAF y ayuda a secuenciar y simplificar los procedimientos de gestión dentro del marco estándar establecido por el Liderazgo del Sistema de Gestión (MEF). El sistema se está desarrollando e implementando en fases. Permiten a la UE ejecutar de forma proactiva el proceso de la cadena logística desde la programación de la tabla de demanda hasta la ejecución del proceso de suministro, hasta la distribución de la mercancía en el almacén y su registro de activos. Actualmente, SIGA-ML está integrado en SIAF-SP a través de una interfaz. (p. 26)

En cuanto a la importancia del Gallo (2016), sostiene que la sistematización de los procesos dentro la gestión pública, brinda mayor agilidad a los procedimientos necesarios en términos de gestión en finanzas o lo relacionado con la planificación financiera debido a que se almacenan gran cantidad de información que al final es utilizada por el mismo sistema para generar reportes y así minimizar los tiempos que conlleva realizar estas actividades; más un sabiendo que la gestión pública carece de agilidad para estos trámites debido a la burocracia exorbitante, este sistema ayuda a que se mejoren estos procesos. Sin embargo, para que este sistema pueda funcionar de manera correcta, se debe capacitar al personal debido a que cuenta con módulos muy sensibles lo cual requiere de un manejo eficiente.

La importancia del SIGA radica en la eficiencia que brinda en la gestión del proceso de abastecimiento y control hereditario, para que pueda definir mejor los pedidos, la calidad y los roles. De la misma forma, como se observa desde la perspectiva de Salgado (2010): En la actualidad, existen

muchas empresas que se enfocan en implementar sistemas de gestión integrada, porque el MOP requiere enfocarse en estas tres áreas protegidas. Además de todas las áreas, la gestión necesita expertos. Al implementar un sistema integrado, esto significa que a veces se requieren cambios fundamentales y engorrosos para la organización. Esto se debe a que, aunque estos sistemas funcionan con normalidad, son muy difíciles de operar y no pueden satisfacer las necesidades de los miembros de la organización. Es posible que estos sistemas no se hayan dado cuenta de los beneficios reales proporcionados a la organización y sus clientes. (p. 7)

Guerra (2007) indica que el Sistema integrado de gestión “Unifica los diversos elementos de la empresa, permite realizar los beneficios, se enfoca en la satisfacción de las partes interesadas, asegurando así el éxito de la gestión empresarial”. Por lo tanto, para orientar este tipo de sistema de gestión integrado, la organización y su alta dirección deben ser innovador, para que no se detenga y mejore constantemente sus procesos con el tiempo, actualizándose constantemente. Por tanto, no se debe confundir con el sistema de gestión integral como la solución adecuada, pues estos procesos pasan a ser creados para evitar que se produzcan riesgos y problemas a corto, medio o largo plazo, por lo que, si bien el origen del problema es claro, se debe considerar El proceso de una organización contiene muchas operaciones, y el sistema de gestión integrado debe cubrir, no enfocarse esencialmente en una, sino controlar la totalidad.

Ministerio de Economía y Finanzas (2016), sostiene que la implementación de este sistema en las entidades, sigue un proceso establecido que va desde la solicitud para la implementación, instalación y la configuración final de los módulos de acuerdo al uso que se le brindará en la entidad, cabe resaltar que este es un sistema con muchas funcionalidades, asimismo, la entidad debe comprometerse a facilitar la información requerida por el MEF cuando crea conveniente, asimismo se debe comprometer a brindar el mantenimiento necesario al sistema que, producto de la actividad pueda necesitar.

La dimensión del sistema de gestión de gestión integrada, según MEF (2016), son las siguientes: Dimensión 1: **Tablas**, son registros con códigos funerarios registrados, cada uno de los cuales tiene una estructura de codificación SBN (Supervisión nacional de productos básicos). Indicador: Estructura de compilación del registro hereditario. Dimensión 2: **Registro de códigos patrimoniales**, inventario inicial, inventario real e indicadores de movimiento (como registro y cancelación de instituciones): registran el inventario inicial, registran el inventario real, registros de adiciones y remociones de instituciones. Dimensión 3: **El seguimiento y control** es donde los activos se asignan por centros de costos o se asignan a nuevos empleados de la entidad. Debido a que todos tienen bienes patrimoniales, deben registrarse adecuadamente. Indicador: Bienes patrimoniales asignados por la oficina. Asignar activos inmobiliarios para cada usuario. Dimensión 4: **Consulta / reporte**, todos los reportes se registran de acuerdo al plan contable de conciliación contable y cuántas órdenes de compra registradas de activos patrimoniales existen por centro de costo. Indicador: De acuerdo con el informe del plan contable, la orden de compra de activos patrimoniales del centro de costo de conciliación contable Dimensión 5: **Procesos**, Permite el cierre contable, la migración de información a SBN y el inicio del proceso de inventario de un año fiscal a otro. Indicador: La migración de la información de cierre contable al proceso de carga de inventario inicial de SBN.

Como segunda variable se menciona el desempeño laboral, Ramírez (2013), elabora la estructura y enfatiza los comportamientos específicos de los empleados para lograr las metas organizacionales. De manera similar, el desempeño laboral es todo "comportamiento personal dirigido a lograr los objetivos empresariales o de la organización, por lo que es el valor esperado de la organización (p.60). Asimismo, Cuesta (1999) define la evaluación del desempeño como el proceso que se enfoca en el aspecto más ordenado y objetivo posible, es decir, la productividad de los empleados de la organización. Se llevará a cabo de acuerdo con el trabajo realizado, las

responsabilidades asumidas, los objetivos marcados y las características personales.

Para Whitmore (2002) expone: "El desempeño se refiere a superar las expectativas y establecer estándares más altos que superen las expectativas y produzcan resultados satisfactorios" (p. 105). Según Chiavenato (2000), es el comportamiento de los trabajadores en el logro de las metas establecidas. Esto forma una estrategia personal para lograr el objetivo. Por lo tanto, se puede decir que los trabajadores demostrarán un desempeño efectivo al hacer contribuciones significativas al logro de las metas organizacionales. De manera similar, Palaci (2005) define como el valor de una organización que se espera que ayude a las personas a realizar diferentes comportamientos durante un período de tiempo". (p. 155).

Además, Robbins & Judge (2013) expone: La evaluación del desempeño es un sistema que retroalimenta a la organización e influye en el crecimiento de las habilidades y capacidades de los empleados, además de ayudar a quienes merecen un ascenso, aumento de salario o despido a tomar decisiones. Por lo tanto, los mide con tres características: Desempeño de tareas: evalúa a los empleados en función de su carga de trabajo personal, carga de trabajo, tiempo requerido y costos incurridos. Valores: Son las características de cada trabajador, no necesariamente las características de centrarse en el trabajo que realiza, sino las características de los propios empleados. Productividad: estos estándares solo se enfocan en el trabajo que realizan, como experiencia, buenos resultados.

Importancia del desempeño laboral, Pernía & Carrera (2014) afirma La importancia del desempeño laboral radica en implementar nuevas políticas salariales, mejorar las condiciones laborales, asistir en la toma de decisiones o la colocación, determinar si se requiere readiestramiento, encontrar errores en el diseño del puesto y brindar asistencia para observar si existe un conflicto laboral que perjudique el puesto Empleado. actuación. (Página 35). Además, Varcacel (2009) señaló que la evaluación es un proceso cognitivo,

porque el conocimiento adquirido incide en la evaluación. Es útil porque requiere diseño y aplicaciones, herramientas y métodos; es axiológico porque siempre reconoce el valor de ciertas cosas. Apoya el argumento de que la evaluación no solo orienta las actividades realizadas, sino que también verifica el comportamiento individual no solo a través de los resultados obtenidos, sino también a través de contenidos predeterminados, contenidos requeridos, contenidos valiosos y cumplimiento. Responsabilidad y qué hacer. Haga esto de la mejor manera para mejorar continuamente y alcanzar un nivel superior, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores. (Página 43). Por otro lado, Berrocal (1994) se refiere al sistema de evaluación del desempeño como un conjunto de elementos, utilizados para definir la contribución del individuo a la realización del puesto o los estándares requeridos por el puesto y las metas del empleado. Organización; dotarlos de las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal e incrementar su participación en el futuro.

Para Chiavenato (2000), los factores que inciden en el desempeño laboral mencionaron: "Este es el comportamiento de los trabajadores en el logro de una meta establecida; la capacidad de interactuar con la naturaleza, capacidad, demanda y calidad del trabajo. La organización produce comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, la organización considerará otros factores muy importantes, como el sentido de equidad de los empleados, las actitudes y las opiniones sobre el trabajo, porque solo los empleados El desempeño dificulta determinar cómo mejorar el desempeño. Esto no indica un desempeño deficiente. ¿Se debe a una baja asistencia o falta de motivación? "

La evaluación del desempeño laboral, según Amorós (2007), respecto a la evaluación del desempeño laboral como herramienta para el desarrollo de la ventaja competitiva interna de una organización. Para averiguar en qué medida la productividad de un empleado y si puede mejorar su desempeño futuro para que pueda implementar una nueva política salarial, mejorar el desempeño, ayudar a tomar decisiones de promoción o colocación,

determinar si se necesita una nueva capacitación y encontrar un diseño de trabajo. La evaluación es el proceso de brindar valor. Todos los miembros de la organización pueden decidir sobre ascenso, traslado y suspensión. Además de ayudar a identificar las necesidades de formación y desarrollo profesional existentes, también intenta validar los planes de selección y formación de la empresa. (p. 171)

Las dimensiones del desempeño laboral, se encuentran dadas por Ramírez (2013), las cuales son: Dimensión 1. **Desempeño de la tarea**, dimensión de desempeño, el comportamiento responsable de explicar el desempeño del puesto de trabajo o rol tarea. Estos comportamientos afectan directa o indirectamente el producto de la organización Producción o prestación de servicios. Esta hace referencia al desarrollo de las actividades laborales encomendadas a los colaboradores. El indicador es: comportamiento dentro del personaje. Se refieren a operaciones consistentes con aquellas actividades contenidas en la descripción formal del puesto. Mala conducta. El comportamiento que creen está más allá del alcance de las responsabilidades del trabajo. (Ramírez, 2013). Dimensión 2. **Desempeño contextual**: describe aquellos comportamientos que ayudan a mejorar el entorno psicológico y / o social del trabajo y ayudan a lograr las metas organizacionales. El indicador es: entorno social. El acto de crear un buen entorno social para el trabajo. Precedente psicológico. Son estados emocionales y pueden comunicarse adecuadamente con las personas para los procesos organizacionales. Ambiente organizacional. Son comportamientos que orientan el comportamiento hacia el entorno en el que se ubica el centro laboral. (Ramírez, 2013). Dimensión 3. **Desempeño adaptativo**: se utiliza para responder o adaptarse a circunstancias cambiantes y / o adquirir habilidades para adaptarse a nuevas necesidades en el trabajo. La diferencia entre esta dimensión y otras dimensiones es que el comportamiento que enfatiza nos permite afrontar y adaptarnos al carácter dinámico e impredecible del trabajo actual. El indicador es: la capacidad de responder al cambio. El comportamiento de responder a los cambios en los requisitos laborales, es decir, la medida en que las personas permanecen en

la ruta de movimiento o destino. flexibilidad. Es fácil desviarse de los comportamientos previamente aprendidos y adoptar nuevos comportamientos. (Ramírez, 2013). Dimensión 4. **Desempeño proactivo**: se utilizan para explicar el comportamiento de estos planes o iniciadores, y pueden usarse para predecir nuevos desafíos o iniciar cambios en el entorno laboral. La importancia de esto es su iniciativa y autodirección, lo que significa utilizar la iniciativa personal e introducir nuevos cambios en los métodos de trabajo. El indicador es: iniciativa. Permite cambiar y redefinir el comportamiento de determinados contenidos. Adivinación. Predicciones de comportamiento para lograr los objetivos organizacionales. (Ramírez, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

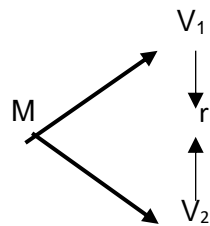
Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básico, ya que los posibles usos o efectos solo se buscan directamente en la práctica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño de investigación

El estudio es un diseño no experimental, es transversal, porque se determina un tiempo determinado, y es descriptivo y relevante, porque se establecerá la relación entre las variables de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño se describe de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Sistema Integrado de Gestión Administrativa

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Sistema Integrado de Gestión Administrativa

Definición conceptual

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2016), el módulo tradicional del SIGA es: "una herramienta que ayuda a gestionar, registrar, cómo realizar el control, y preparar y revisar, para poder dar a

conocer información sobre la gestión administrativa. Activos de cualquier entidad nacional".(p. 35).

Definición operacional

El Sistema Integrado de Gestión Administrativa-SIGA es una herramienta informática que puede simplificar y automatizar el proceso administrativo en las entidades nacionales y seguir los estándares establecidos por la agencia líder del sistema administrativo nacional, por lo que se pasará su escala e indicadores.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Ramírez (2013) desarrolló la estructura, enfatizando los comportamientos específicos de los empleados para lograr las metas organizacionales. (p. 60).

Definición operacional

El desempeño laboral se refiere al desempeño laboral y al desempeño que muestran los trabajadores al realizar las principales funciones y tareas requeridas por sus puestos en el contexto de acciones laborales específicas, lo cual puede acreditar su idoneidad, por lo que se llevará a cabo a través de su escala e indicadores medida.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población fue conformada por los 90 servidores públicos del Proyecto especial Datem del Marañón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui – PEDAMAALC, 2020.

Criterios de inclusión: Se incluyó solo a funcionarios y servidores públicos con más de 6 meses de trabajo en la institución y menores de 65 años.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal locador de servicios y directores.

Muestra: La muestra fue censal, ya que se tomó al total de servidores públicos para la muestra de estudio, es decir los 90 servidores.

Muestreo: No se utilizó el muestreo, debido a que se trabajó con el total de la población.

Unidad de análisis: Fue constituida por un servidor público del Proyecto especial Datem del Marañón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui – PEDAMAALC.

3.4. **Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica

La técnica utilizada para determinar la relación entre las variables de investigación son las encuestas, es decir, las encuestas se utilizarán en un sistema integrado de gestión administrativa y de la misma forma para el desempeño laboral variable.

Instrumento

Una herramienta para medir la variable sistema de gestión administrativa integrada, cuyo propósito es conocer el nivel del proyecto especial Datem del Marañón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui, el sistema de gestión administrativa integrada en 2020. El cuestionario está adaptado de Gabulle (2017) y se denomina: El módulo Heritage-SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) y acuerdo de usuario se utilizan en SB Lima 2016. El cuestionario consta de 15 afirmaciones, divididas en 5 dimensiones, y cada dimensión contendrá 3 ítems. La escala se evaluará en ordinal: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Muy bueno.

El instrumento para medir la variable desempeño laboral, cuya finalidad es determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de López (2018), denominada: Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. El cuestionario está estructurado de 20 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 4 dimensiones, cada dimensión constara de 5 enunciados. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Muy malo, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Muy bueno

Validez

El cuestionario fue verificado por profesionales y evaluó la relevancia de las herramientas de recolección de información.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Sistema	1	Metodólogo	4.1	Puede ser aplicado
Integrado de	2	Especialista	4.7	Puede ser aplicado
Gestión	3	Especialista	4.	Apto para su aplicación
Administrativa	1	Metodólogo	4.1	Puede ser aplicado
Desempeño	2	Especialista	4.7	Puede ser aplicado
laboral	3	Especialista	4.7	Apto para su aplicación

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.5, representando el 90% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: Sistema Integrado de Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	90	100
Excluido ^a	0	0
Total	90	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,876	15

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	90	100
Excluido ^a	0	0
Total	90	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,962	20

3.5. Procedimientos

Las fuentes primarias y secundarias se utilizaron para construir el marco teórico. Se elaboró herramientas (cuestionarios) para recolectar información sobre cada variable de investigación; el cuestionario se aplicó a partir de las muestras obtenidas, y los datos se procesaron y analizaron mediante estadística descriptiva haciendo uso de programas estadísticos como el SPSS V.25, y los resultados se contrastaron con los antecedentes y teorías de los autores citados y se estableció

conclusiones y recomendaciones en base a cada objetivo planteado y en respuesta a las hipótesis formuladas.

3.6. Método de análisis de datos

Está representado por tablas y estadísticas, asumiendo que se usa Rho de Spearman para la comparación y que se usa SPSS V.25 en el proceso. El coeficiente toma un valor entre -1 y 1, como se muestra a continuación. Expresado como sigue:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Se basa en los principios de la ética internacional, en primer lugar, el respeto a las personas, su participación voluntaria, y luego el comportamiento caritativo de los participantes, lo que ha producido cambios en el sistema, un sistema de justicia, en el que siempre se valora la moral y el yo. El derecho y el goce de la integridad científica, que estipulan que es únicamente para fines académicos, y finalmente, la responsabilidad es cumplir con los elementos básicos del plan de investigación en todas sus etapas.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020.

Tabla 1.

Nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020.

Escala	Intervalos	N	Porcentaje
Muy malo	15 - 27	33	37%
Malo	27 - 39	23	26%
Regular	39 - 51	21	23%
Bueno	51 - 63	9	10%
Muy bueno	63 - 75	4	4%
Total		90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa el nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 37% representado por 33 servidores, seguido de un nivel malo en un 26% el mismo que corresponde a 23 servidores, así mismo se observa un nivel Regular en un 23%, el mismo que corresponde a 21 servidores, seguido de un nivel bueno en un 10% que corresponde a 9 servidores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 4% el mismo que corresponde a 4 servidores.

4.2. **Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.**

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.

Escala	Intervalos	N	Porcentaje
Muy malo	20 - 36	44	49%
Malo	36 - 52	17	19%
Regular	52 - 68	13	14%
Bueno	68 - 84	8	9%
Muy bueno	84 - 100	8	9%
Total		90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.

Interpretación:

En la tabla 2 se observa el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 49% representado por 44 servidores, seguido de un nivel malo en un 19% el mismo que corresponde a 17 servidores, así mismo se observa un nivel regular en un 14%, el mismo que corresponde a 13 servidores, seguido de un nivel bueno en un 9% que corresponde a 8 servidores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 9% el mismo que corresponde a 8 servidores.

4.3. **Relación entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.**

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema Integrado de Gestión administrativa	,129	90	,860
Desempeño laboral	,159	90	,076

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova; el resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.

Hi: No existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.

Tabla 3.

Análisis de la correlación entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020

Sistema integrado de gestión administrativa	Desempeño laboral		
	Coefficiente de Pearson	p-valor	N
	,815**	.000	90

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

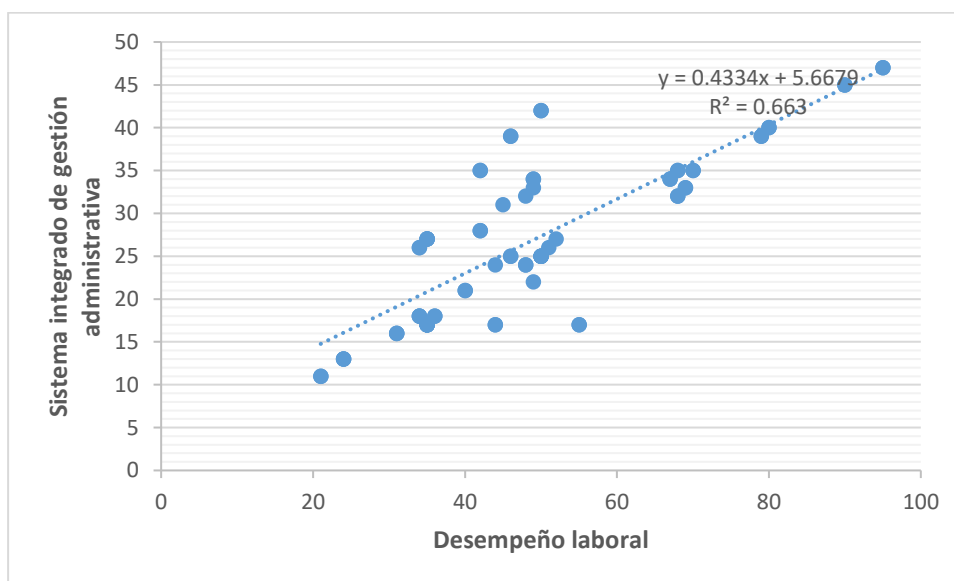


Figura 1. *Diagrama de dispersión entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto – Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020.*

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

Interpretación

Se considera el sistema de gestión administrativa integrada de colaboradores del proyecto especial 2020 Datem del Maraón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui y la correlación entre desempeño laboral. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente es 0,815 (alta correlación positiva) y el valor de p es igual a 0,000 (valor de $p \leq 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis original y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el sistema integrado de gestión administrativa. Desempeño laboral de colaboradores en (nivel) relevante alto) y proyectos especiales Datem del Maraón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui, 2020.

V. DISCUSIÓN

Se considera que el Sistema integrado de gestión administrativa y el desempeño laboral se encuentran correlacionados, ya que mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente es 0,815 y el valor de p valor es igual a 0,000 ($000 \leq 0,05$), dichos sistema permitirá eficientar las actividades de los colaboradores, ahorrando tiempos y recursos, por lo que una adecuada capacitación en este sistema permitirá contar con personal idóneo y que pueda ayudar a lograr la consecución de los objetivos institucionales además de mejorar la calidad de los servicios públicos, con procesos y tramites más eficientes que haga que el usuario tenga una buena percepción de la institución debido a que se le brindo una adecuada capacidad de respuesta, se el oriento y se entregó en tiempos establecidos sus trámites de acuerdo a ley.

Al contrastar los resultados con los estudios de Torres, Vallejos y Pablo (2018) quien manifiesta que es posible obtener un enfoque integral utilizando buenas prácticas comerciales. Empresa hotelera en Ibarra. En este sentido, las acciones que han formulado resultan beneficiosas, permitiéndoles optimizar el uso de recursos para alcanzar los objetivos propuestos. El desarrollo de este tipo de comportamientos, incluidos varios grupos de interés, puede traerles beneficios económicos, ayudar a proteger el medio ambiente y generar una buena reputación, que es reconocida y valorada por los clientes, y los impulsa a seguir comprando bienes y servicios. Establecer buenas prácticas y desplegarlas en las personas, en este sentido, debe buscar siempre la felicidad de los colaboradores que integran la empresa, pues si hacen una promesa y están satisfechos, el desarrollo será más fácil y eficiente. Buenas prácticas en la gestión organizacional. En este sentido se determina que la realización de buenas prácticas por las empresas influye positivamente en la generación de un buen clima exterior aprovechado por la sociedad, asimismo, se resalta que esta es una responsabilidad de las empresa, actuar con responsabilidad y coherencia en el medio que se desenvuelven como una forma de retribuir las afecciones que realicen en el medio, por lo tanto, estas actividades no deben ser vistas como una dádiva empresarial sino como una

responsabilidad al que deben estar sujetas todas las empresas, de manera que se genere una red de buenas prácticas a favor no solo de las personas como objetivo principal sino que también ayuden a cuidar el medio también según la actividad económica a la que se encuentre enfocada la empresa. Además, Ochoa, Pinda, León, Mayorga, (2018) afirmó que, el panorama muestra las debilidades inherentes a los procesos internos, pero también muestra importantes ventajas que pueden utilizarse para promover su transformación, mejorar la eficiencia en la toma de decisiones y generar acciones de mayor desempeño. Dentro de las debilidades, la investigación determinó que presenta problemas estructurales que generan una especie de burocracia interna que impide el flujo rápido de los procesos internos para otorgarle dinamismo a las actividades, sin embargo, tiene la posibilidad de tomar como aliado a la gestión administrativa para hacer posible un cambio de paradigma sobre todo en la alta dirección y demostrar que es necesario realizar mejoras a la estructura funcional y permitir el avance rápido de los procesos. En este sentido, se destaca la importancia de la estructura organizacional para tener una buena gestión administrativa y dinamismo de procesos y, aunque en el objeto de estudio analizado no se cumple la relación de dependencia o incidencia natural, ayuda a determinar que esta es importante para el desarrollo empresarial u organizacional, por lo que se le debe sumar la importancia necesaria para convertirse en un aliado para el desarrollo interno y externo. Bajo este marco, es necesario aplicar mejoras internas para propiciar el funcionamiento óptimo no solo de procesos internos sino también la activación de áreas claves para el desarrollo tales como la gestión administrativa. Rosas & Flores (2018) también señalaron qué acciones se pueden tomar para impulsar su transformación, mejorar la eficiencia en la toma de decisiones y generar un mayor desempeño. Al mismo tiempo, Chiclayo Las salas de investigación de las escuelas de posgrado universitarias privadas carecen de un control de gestión eficaz, esto a raíz de las diversas dificultades que viene atravesando. Tales resultados permitieron diseñar un proceso que delimite las tareas por cada área específica de trabajo, así como delegar las funciones a cada colaborador, con el fin de estructurar mejor las actividades, eliminar procesos burocráticos y optimizar el

tiempo y los recursos. Por otro lado, la propuesta ha sido elaborada a partir del diagnóstico de los diversos procesos y en función a la competitividad de este sector.

El estudio también muestra que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de proyectos especiales Datem del Marañón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui en 2020 es muy pobre, equivalente al 49%, seguido del 19%, por lo que se observa que el nivel normal es 14%, seguido del buen nivel, 9%, y finalmente muy buen nivel, 9%, principalmente un nivel muy pobre, porque el personal no cumplió con el estándar. La carga de trabajo asignada, las instrucciones inexactas del personal al trabajo que me dieron, la relación inadecuada con los compañeros, el personal no es persistente en el desempeño de su trabajo y siendo responsable de sus funciones, no está comprometido con el desarrollo de la empresa, y no tiene trabajo adecuado, el personal no se adapta a las nuevas tecnologías, no se adapta a la diversidad cultural de colegas.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), donde mencionan que es importante considerar la autonomía de cada colaborador, porque esta es la clave para mejorar su motivación. Si les permite llevar a cabo sus tareas de forma independiente y libre y valora su visión (como jefe de un departamento en particular), dado que los empleados se dan cuenta de que los factores que promueven la motivación interna son más importantes que los factores externos, pueden reducir la motivación tanto como sea posible. En este caso, la fuerza laboral está satisfecha con los salarios pagados por el mercado, incluidos todos los beneficios legales del mercado. Por otro lado, los factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa hotelera están relacionados con los atributos personales de los empleados, el entorno laboral y los elementos tangibles que se producen en el entorno empresarial. De esta manera, los resultados ayudaron a determinar la importancia que posee la motivación en el personal para propiciar un buen desempeño, asimismo, la encuesta reveló que los colaboradores brindan gran importancia a los factores físicos ofrecidos por la empresa tales como las remuneraciones y herramientas para

el desarrollo de las actividades, entre otras, de esta manera se conoció que es necesario el desarrollo de investigaciones orientadas a recopilar información sobre los factores motivacionales en el personal, de modo que la empresa tenga conocimiento de ello y aplique las herramientas y procedimientos correctos que garanticen el logro del objetivo que es la satisfacción del mismo, sabiendo que esto traerá consigo mejoras en su desempeño como respuesta al factor motivacional que le impulsa a generar compromiso y mejora de sus resultados convirtiéndolo en más eficiente.

Asimismo, Huerta, Ching; Campos & Antaurco (2017) menciona que el índice de desempeño aumentará si existe una mayor motivación, puesto que cuando un colaborador está satisfecho en su actual puesto de trabajo lo realizará con más ganas lo cual genera que el desempeño se eleve de manera exponencial. Ahora bien, con referencia a los colaboradores de la empresa LSA ENTERPRISES PERÚ SAC, éstos se encuentran parcialmente satisfechos, puesto que existe falencias asociadas a la falta de incentivos, motivación (pagos fuera de tiempo, más horas de trabajo, intolerancia de parte de los directivos para con los subordinados), estos factores determinan en gran medida la calidad laboral por parte de la fuerza laboral, finalmente, Silva, Silva & Bautista (2018), hace mención que existe algunas debilidades vinculadas a poca confianza que el directivo tiene para con sus colaboradores, asimismo, los trabajadores no poseen autonomía para tomar decisiones, de igual modo, los beneficios no son percibidos de forma correcta, ya que no están de acorde a las necesidades y, las políticas definidas por la entidad no están relacionadas a la posición de la fuerza laboral. Por otro lado, el estudio evidenció que la remuneración percibida por el personal no satisface a cabalidad sus requerimientos y deseos, lo cual genera que existe inestabilidad laboral, sin embargo, el espacio laboral se encuentra en perfectas condiciones.

Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.815 (alta correlación positiva) y el valor p es igual a 0.000 (valor $p \leq 0.05$), se puede inferir que el 81.5% del sistema administrativo integrado está relacionado con el desempeño laboral de los socios del proyecto especial Datem del Marañón,

Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui, 2020. Con base en lo anterior, el alto nivel de desempeño laboral demostrado por los empleados permitirá que el sistema integrado de gestión administrativa se aplique de mejor manera, y cuente con procesos efectivos para cumplir con las metas organizacionales, y realizar sus funciones con personal bien capacitado y conocedor. Busque siempre la satisfacción de los usuarios externos.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Hidalgo (2019), donde menciona que el coeficiente de correlación de Pearson tomó un valor de 0.901, encontrándose una significancia menor a 0.05 y una relación positiva de 0.813. Por otro lado, la gestión administrativa en la MPAA, es percibido como regular para el 33% de los encuestados, en tanto, para el 22% es bueno, por otro lado, para el 17% indicó que es malo y finalmente para el 11% mencionó que es muy bueno. Además, Paucar (2018), manifiesta que se logró evidenciar que existe una correlación significativa entre las variables, esto dado a que tomó un valor de 0,9056, por que se tiende a aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, la planeación, estructuración, dirección y evaluación influyen en la recaudación tributaria.. La Gestión Administrativa es percibida para el 35% de los encuestados como regular, el 25% señala que es buena; por consecuencia, el 60% afirma que la gestión administrativa es desarrollada de manera adecuada por los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El coeficiente de correlación de Peterson es 0,815 (alta correlación positiva) .Por lo tanto, existe una relación entre el sistema de gestión administrativa integral y el desempeño laboral de los socios del proyecto especial Datem del Maraón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui. En 2020, porque el coeficiente de correlación de Pearson es 0,815 (Correlación positiva alta), y p es igual a 0,000 (valor de $p \leq 0,05$)
- 6.2. El nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Maraón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 37%, seguido de un nivel malo en un 26%, así mismo se observa un nivel Regular en un 23%,seguido de un nivel bueno en un 10% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 4%.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Maraón - Alto Amazonas – Loreto - Condorcanqui, 2020, tiene un nivel muy malo correspondiente a un 49%, seguido de un nivel malo en un 19%, así mismo se observa un nivel regular en un 14%, seguido de un nivel bueno en un 9% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 9%, con una predominancia del nivel muy malo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Director Ejecutivo del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas – Loreto – Condorcanqui, contar con soportes informáticos que permita al encargado del SIGA contar con información oportuna que sirva para una buena toma de decisiones que ayude de esa manera a incrementar el nivel desempeño del colaborador.
- 7.2. Al Especialista en Recursos Humanos, capacitar al personal en el manejo adecuado del sistema integrado de gestión administrativa, así como brindar las normativas actualizadas en este campo.
- 7.3. Al Especialista en Recursos Humanos, monitorear el cumplimiento de las actividades de los planes de trabajo con las que cuenta la organización, como la delegación de funciones a actividades que requieran salidas de campo.

REFERENCIAS

- Altamirano, L. (2016). *Sistema Integrado de Gestión Administrativa*. Chiclayo : Asesoría R&R
- Alvarado, J. (2010) *Gestión Gubernamental*. Lima. Editorial San Marcos
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT - Escuela de Economía. Segunda Edición. p. 171.
- Berrocal, P. (1994). *Talento Humano*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia:McGraw Hill
- Cuesta, J. (2010) *Factores más usados en la evaluación de desempeño*. *Psicología y Empresa*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-dedesempeno.html>
- Gallo, J. (2016). *¿Que es el SIGA?* Lima: R&C Consulting
- Guerra, I. (2007). *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Venezuela: Revista Evaluación e Investigación.
- Hidalgo, A. (2019). *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39786/Hidalgo_LA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Huerta, W; Ching, G; Campos, A & Antaurco, M. (2017). *La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin*. (Artículo científico). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2128/ARTICULO%20CIENTIFICO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado, M. (2015). *Sistema Integrado de Gestión Administrativa*. Retos y Perspectivas. Lima: San Marcos

- Manjarrez, N, Boza, J & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. (Artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2016). Glosario de Contabilidad Pública. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-contabilidad>.
- Ochoa E; Pinda B; León N; Mayorga J. (2018). *Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco Ltda.*, se lleva a cabo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda., Agencia Puyo, 2018. (Artículo científico). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. México. Recuperado de <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1669/1370>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Paucar, Y. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Moyobamba. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31619/paucar_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pernía, K. & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. México D.F., México: Académica española.
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pineda, V. (2015). *SIGA y la efectividad de los procesos administrativos*. Lima: Mantaro.
- Ramirez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Robbins & Judge (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.). México. Pearson
- Rosas, C & Flores, E. (2018). *Sistema de control de tesis para mejorar la gestión administrativa de la escuela de posgrado en Universidad Privada de Chiclayo*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/864/745>
- Salgado, M. (2010). *El Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) como herramienta efectiva para las decisiones financieras en la Fuerza Aérea del Perú*. Lima. USMP.
- Silva, E; Silva, G & Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/781/pdf>
- Torres, O. Vallejos, A. Pablo, J. (2018) *Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra* (Artículo científico). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. México. Recuperado de <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1043/122>
- Universidad Nacional de Colombia (2014). *Simplificando la “simplificación”: Comentarios en torno a la Metodología de Simplificación Administrativa. Temas de Gestión Pública y Actualidad*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4FF853BCC2455F7805257E65005848B9/\\$FILE/revges_1182.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4FF853BCC2455F7805257E65005848B9/$FILE/revges_1182.pdf)
- Varcacel, G. (2009). *Experiencias y Innovacion* . Salamanca: Davinci ISBN

Whitmore, K. (2002). *Administración de recursos humanos* (6 ta ed.). México
McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

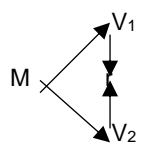
Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sistema Integrado de Gestión Administrativa	Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2016) señala que el módulo patrimonio-SIGA, es: "una herramienta que ayuda poder administrar, registrar, como ejercer el control, además elaborar y revisar, a fin de poder emitir información respecto a la administración de los bienes de cualquier entidad del Estado. (p. 35).	El Sistema Integrado de Gestión Administrativa- SIGA es una herramienta informática que simplifica y automatiza los procesos administrativos en una entidad del Estado y que sigue las normas establecida por los Órganos Rectores de los Sistemas Administrativos del Estado, por lo que se medirá mediante sus dimensiones e indicadores con una escala ordinal.	Tablas	- patrimoniales - Estructura de codificación	Ordinal
			Mantenimiento	- Registran el inventario inicial - Registran el inventario físico - Registro de altas y bajas institucionales	
			Seguimiento y control	- Asignación de bienes patrimoniales por centro de costo - Asignación de los bienes patrimoniales por usuario	
			Consulta reportes	- Reportes según el plan contable - Conciliación contable - Patrimonio por centro de costo - Ordenes de compra de bienes patrimoniales	
			Procesos	- Cierre contable - Migración de información a la SBN - Proceso de carga del inventario inicial	
Desempeño laboral	Ramírez (2013), quien elabora el constructo poniendo énfasis a las conductas particulares del trabajador a fin de cumplir los objetivos organizacionales. Asimismo el desempeño laboral son todos aquellos "comportamientos de los	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	Tareas asignadas	- Conducta intra rol - Conducta extra rol	ordinal
			Desempeño contextual	- Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional	
			Desempeño adaptativo	- Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad	

	individuos que se orientan hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por el cual es un valor esperado por la organización dado que representa su nivel de efectividad en el futuro” (p. 60).	de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad, lo que se medirá mediante sus dimensiones e indicadores con una escala ordinal.	Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none">- Iniciativa- Proyección al futuro	
--	---	---	---------------------	---	--

Matriz de consistencia

Título: Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Sistema Integrado de Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020 Ho: No existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020, es buena. H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020., es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p> 	<p>Población La población estuvo conformada por los 90 servidores públicos del Proyecto especial Datem del Marañón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui – PEDAMAALC, 2020.</p> <p>Muestra La muestra fue censal, ya que se tomó al total de</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Sistema Integrado de Gestión Administrativa</td> <td>Tablas</td> </tr> <tr> <td>Mantenimiento</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento y control</td> </tr> <tr> <td>Consulta reportes</td> </tr> <tr> <td>Procesos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Sistema Integrado de Gestión Administrativa	Tablas	Mantenimiento	Seguimiento y control	Consulta reportes	Procesos
Variables	Dimensiones										
Sistema Integrado de Gestión Administrativa	Tablas										
	Mantenimiento										
	Seguimiento y control										
	Consulta reportes										
	Procesos										

<p>Donde: M = Muestra V1= Sistema Integrado de Gestión Administrativa V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>servidores públicos para la muestra de estudio, es decir los 90 servidores.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño de tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño proactivo</p>	
--	--	--------------------------	--	--

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Sistema Integrado de Gestión Administrativa

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de Conocer el nivel de Sistema Integrado de Gestión administrativa del Proyecto Especial Datem del Maraón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Tablas						
1	Ud, considera que los registro de los códigos patrimoniales es necesario en los bienes estado					
2	Los registros de codigos patrimoniales es una información basica para la operatividad del sistema modulo patrimonio SIGA					
3	La estructura de codificación esta constituida por el siguiente numero de dígitos					

Mantenimiento					
4	Los bienes asignados al usuario se encuentra con los codigos patrimoniales				
5	Considera usted como usuario que es el registro de inventario inicial es importante				
6	Cuando usted tiene un bien deteriorado se comunica con el área de patrimonio				
Seguimiento y control					
7	Esta conforme con la asignación de los bienes patrimoniales por servicio (centro de costo)				
8	Esta conforme que la asignación de los bienes patrimoniales sea por usuario				
9	Cree usted que la asignación por servicio y/o usuario es imprescindible para mejorar el control de los bienes				
Consulta reportes					
10	Es necesario que cada servicio o usuario cuente con sus reportes patrimoniales				
11	Todos los bienes asignados por usuarios cuentan con un valor (precio)				
12	Los reportes de los bienes asignados al usuario deben de indicar su centro de costo				
Proceso					
13	Considera usted como usuario que la oficina de patrimonio realice cada año un inventario físico para el cierre contable				
14	La migración de los bienes patrimoniales en el modulo patrimonio SIGA es necesario para la mejora del control de los bienes				
15	Para migrar al modulo patrimonial SIGA es necesario registrar el inventario inicial de los bienes patrimoniales.				

Fuente: Gabulle (2017). *Uso del módulo patrimonio- SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) y a conformidad del usuario en el INSN-SB. Lima 2016*

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Datem del Maraón, Alto Amazonas, Loreto, Condorcanqui, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Siempre	Muy bueno	5
Casi siempre	Bueno	4
A veces	Regular	3
Casi nunca	Malo	2
Nunca	Muy malo	1

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	l trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					

5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
Desempeño contextual						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
Desempeño adaptativo						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
Desempeño proactivo						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Fuente: López (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima- 2018.*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
Instrumento de evaluación : Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s): Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

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: Sistema Integrado de Gestión Administrativa				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: Sistema Integrado de Gestión Administrativa				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: Sistema Integrado de Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4	1

(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 ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 19 de octubre de 2020

Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Panduro Salas Aladino
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación : Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Table with 5 columns (1-5) and 11 rows (CRITERIOS, INDICADORES, CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, PUNTAJE TOTAL). The PUNTAJE TOTAL row shows a score of 47.

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 15 de octubre de 2020

Signature of Aladino Panduro Salas, R.N. 2301128059

1045521002-500001

BOLETÍN DE LOGO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Valdera Tapullima Jorge
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación : Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA.

(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

Blank lines for opinion input

PROMEDIO DE VALORACIÓN: []

Tarapoto, de de 2020

Handwritten signature and blue stamp of Mg. Jorge Valdera Tapullima

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Recolección de Datos
 Autor (s) del instrumento (s) : Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

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: desempeño laboral				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: desempeño laboral				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: desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		41				

(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 ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 19 de octubre de 2020



M. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

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: Desempeño Laboral					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: Desempeño Laboral				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: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7

Tarapoto, 15 de octubre de 2020

Aladino Panduro Salas
 R.N° 2301128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Valdera Tapullima Jorge
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Del Aguila Lanaro Grobert Orlando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

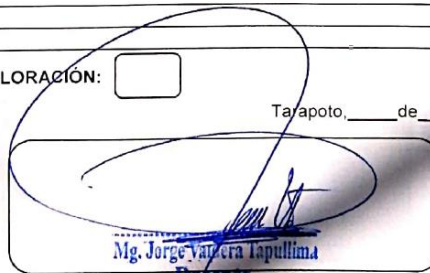
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en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

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, ____ de _____ de 2020



Mg. Jorge Valdera Tapullima

Putante
 Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Proyecto Especial Datem del Marañón
Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

EL ADMINISTRADOR DEL PROYECTO ESPECIAL DATEM DEL MARAÑÓN ALTO AMAZONAS LORETO CONDORCANQUI-PEDAMAALC.

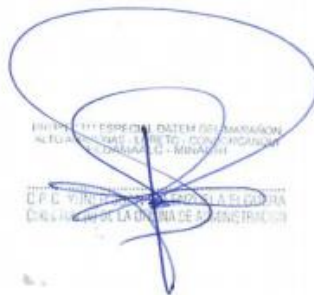
C.P.C. YUNER JUAN VALENZUELA ELGUERA

HACE CONSTAR:

Que, el estudiante Grobert Orlando del Aguila Lanaro de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada: "Sistema Integrado de Gestión Administrativa y el desempeño laboral de colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón Alto Amazonas Loreto Condorcanqui – 2020, en el presente año, tal como consta en título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Yurimaguas, 19 de octubre del 2020.



PROYECTO ESPECIAL DATEM DEL MARAÑÓN
ALTO AMAZONAS - LORETO - CONDORCANQUI
PEDAMAALC - MIRAFLORES

C.P.C. YUNER JUAN VALENZUELA ELGUERA
DIRECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD MINISTRAL

Base de datos

Variable: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION ADMINISTRATIVA																					
PREGUNTA N° USUARIO	Tablas				Mantenimiento				Seguimiento y control				Consulta reportes				Procesos				TOTAL
	P1	P2	P3	Sub tot	P4	P5	P6	Sub tot	P7	P8	P9	Sub tot	P10	P11	P12	Sub tot	P13	P14	P15	Sub tot	
1	3	3	2	8	3	3	3	9	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
2	3	4	3	10	3	3	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	4	16
4	2	2	1	5	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	1	4	2	2	2	6	25
5	4	3	3	10	4	2	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	1	4	2	2	2	6	25
7	4	4	4	12	4	4	2	10	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	39
8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	1	6	1	1	1	3	1	1	1	3	27
9	4	5	4	13	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	25
10	4	5	5	14	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	4	13	68
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	1	9	1	1	1	3	1	1	2	4	40
12	2	4	3	9	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	23
13	3	2	2	7	3	3	2	8	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	26
14	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	3	11	4	1	1	6	1	1	1	3	41
15	2	1	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	1	4	26
16	3	3	2	8	3	3	3	9	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
17	3	4	3	10	3	3	4	10	3	1	3	7	2	2	3	7	3	1	1	5	39
18	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6	4	4	1	9	1	1	2	4	25
19	2	2	1	5	2	2	2	6	1	4	3	8	1	3	1	5	2	2	2	6	30
20	4	3	3	10	4	4	3	11	3	4	4	11	3	1	1	5	1	1	1	3	40

21	2	2	1	5	2	2	2	6	1	3	3	7	2	2	1	5	1	1	1	3	26
22	4	4	4	12	4	4	4	12	1	3	3	7	1	1	2	4	2	2	1	5	40
23	2	3	3	8	2	2	3	7	3	4	3	10	4	3	3	10	2	1	1	4	39
24	4	5	4	13	4	4	5	13	4	1	1	6	1	1	2	4	1	2	1	4	40
25	4	5	5	14	4	4	5	13	2	1	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	39
26	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	39
27	2	4	3	9	2	2	4	8	3	2	2	7	2	1	3	6	2	4	3	9	39
28	3	2	2	7	3	3	2	8	2	4	4	10	4	4	2	10	3	2	1	6	41
29	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	1	7	1	1	1	3	41
30	2	1	2	5	2	2	1	5	2	5	3	10	1	1	1	3	1	1	1	3	26
31	2	1	2	5	2	2	1	5	2	5	5	12	5	5	2	12	2	1	3	6	40
32	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	2	9	55
33	3	1	1	5	3	3	1	7	1	3	3	7	3	3	1	7	3	1	3	7	33
34	3	4	3	10	3	3	4	10	3	2	3	8	2	2	3	7	3	4	4	11	46
35	3	3	2	8	3	3	3	9	2	4	4	10	4	4	2	10	3	3	3	9	46
36	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	26
37	3	3	4	10	3	3	3	9	4	2	2	8	2	2	3	7	4	3	3	10	44
38	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	4	7	4	4	1	9	2	1	1	4	26
39	1	2	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	1	1	1	3	2	1	2	5	24
40	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	1	8	1	1	1	3	41
41	1	2	2	5	1	2	2	5	2	3	3	8	3	2	1	6	1	1	2	4	28
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	1	10	1	1	1	3	1	1	1	3	40
43	3	2	3	8	3	2	2	7	3	4	4	11	5	4	3	12	2	3	2	7	45
44	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	4	13	66
45	5	4	5	14	5	4	4	13	2	1	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	39
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	1	1	1	3	1	1	1	3	40
47	3	2	4	9	3	2	2	7	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	26

48	2	3	2	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	2	7	2	2	3	7	37
49	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	3	10	3	1	1	5	1	1	1	3	39
50	2	2	1	5	2	2	2	6	1	4	4	9	4	4	2	10	2	2	2	6	36
51	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	28
52	4	4	3	11	4	4	4	12	3	1	1	5	1	1	2	4	2	2	2	6	38
53	1	3	1	5	1	3	3	7	1	3	4	8	3	3	1	7	2	1	3	6	33
54	3	3	4	10	3	3	3	9	4	5	5	14	5	4	3	12	3	3	3	9	54
55	2	3	3	8	2	3	3	8	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	25
56	5	4	5	14	5	4	4	13	2	1	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	39
57	4	3	5	12	4	3	3	10	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	3	11	57
58	4	5	5	14	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	5	14	67
59	2	2	4	8	2	2	2	6	4	3	4	11	3	3	2	8	2	2	2	6	39
60	4	2	3	9	4	2	2	8	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	2	9	45
61	4	2	2	8	4	2	2	8	2	4	4	10	4	3	4	11	3	4	2	9	46
62	2	3	2	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	2	7	1	2	3	6	36
63	4	1	5	10	4	1	1	6	5	4	3	12	4	3	4	11	1	4	1	6	45
64	4	4	4	12	3	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
65	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	6	29
66	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	4	10	52
67	3	4	3	10	3	3	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
68	4	5	5	14	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	66
69	5	4	4	13	5	4	4	13	4	3	3	10	3	3	5	11	2	5	4	11	58
70	3	3	2	8	3	3	3	9	2	5	4	11	5	4	3	12	5	3	3	11	51
71	3	4	4	11	3	4	4	11	4	5	5	14	5	5	3	13	4	3	4	11	60
72	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11	61
73	3	4	3	10	3	3	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
74	3	3	3	9	3	3	2	8	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26

75	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	58
76	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	3	7	36
77	3	3	4	10	3	3	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
78	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	4	7	4	4	1	9	2	1	1	4	26
79	1	2	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	1	1	1	3	2	1	2	5	24
80	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	3	10	4	3	4	11	51
81	1	2	2	5	1	2	2	5	2	3	3	8	3	2	1	6	1	1	2	4	28
82	4	4	4	12	3	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
83	3	2	3	8	3	2	2	7	3	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	26
84	4	4	5	13	4	4	4	12	5	1	1	7	1	1	4	6	5	4	4	13	51
85	5	4	5	14	5	4	4	13	5	1	2	8	1	1	5	7	4	5	4	13	55
86	4	4	4	12	3	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
87	3	2	4	9	3	2	2	7	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	26
88	2	3	2	7	2	3	3	8	2	3	3	8	1	1	2	4	2	2	3	7	34
89	4	3	4	11	4	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	26
90	2	2	1	5	2	2	2	6	1	1	2	4	1	1	2	4	2	2	2	6	25
Promedio	265	274	276	815	261	251	240	752	222	227	221	670	208	188	177	573	178	176	179	533	3343

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA N° USUARIO	Tareas asignadas						Desempeño contextual						Desempeño adaptativo						Desempeño proactivo						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub tot	P6	P7	P8	P9	P10	Sub tot	P11	P12	P13	P14	P15	Sub tot	P16	P17	P18	P19	P20	Sub tot	
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	51
2	3	3	4	4	4	18	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	23
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	32
5	3	4	3	4	3	17	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	34
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	34
7	4	4	4	3	4	19	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	52
9	4	4	5	3	3	19	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	88
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	1	1	14	1	1	1	1	1	5	62
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	2	12	49
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	4	3	1	1	1	10	61
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	35
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	51
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	1	1	10	61
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	23
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	32
20	3	4	3	4	3	17	3	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
21	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	34
22	4	4	4	3	4	19	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35

23	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	52
24	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	4	20	1	1	1	2	1	6	61
25	5	4	5	4	2	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
26	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	1	1	14	1	1	1	1	1	5	62
27	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
28	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	2	12	49
29	4	3	4	2	3	16	4	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
30	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	35
31	2	2	1	3	3	11	2	2	2	1	3	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	39
32	4	4	3	2	2	15	4	3	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
33	1	3	1	3	3	11	1	3	3	4	3	14	1	3	1	3	1	9	1	3	3	1	1	9	43
34	3	3	4	4	4	18	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
35	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	54
36	3	3	2	3	3	14	2	2	3	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	33
37	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	68
38	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
39	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	35
40	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	3	2	1	1	10	61
41	2	2	1	2	2	9	1	1	2	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	34
42	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	1	1	14	1	1	1	1	1	5	58
43	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	1	11	51
44	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	88
45	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	93
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	50
47	2	4	3	2	4	15	3	2	4	3	3	15	3	3	2	3	2	13	4	1	1	1	1	8	51
48	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	12	47
49	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	1	1	1	1	1	5	61

50	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	35
51	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	35
52	4	3	4	4	3	18	4	4	3	2	4	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	51
53	3	1	1	3	1	9	1	2	1	2	2	8	1	1	3	1	3	9	1	1	3	3	1	9	35
54	3	4	3	3	4	17	3	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
55	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
56	4	5	5	4	5	23	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	92
57	3	5	4	3	5	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
58	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	95
59	2	4	2	2	4	14	2	2	4	3	3	14	3	2	2	2	2	11	4	2	2	2	1	11	50
60	2	3	4	2	3	14	4	3	2	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
61	2	2	4	2	2	12	4	3	2	3	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
62	3	2	2	3	2	12	2	1	2	3	3	11	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12	48
63	1	5	4	1	5	16	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	34
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
65	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
66	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19	74
67	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	68
68	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	94
69	4	4	5	4	2	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	34
70	3	2	3	3	2	13	3	5	2	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
71	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19	75
72	4	5	4	4	5	22	4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	84
73	4	3	3	4	3	17	3	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
74	3	3	3	3	3	15	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	4	16	4	4	4	4	4	20	76
76	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35

77	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	68
78	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
79	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	35
80	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	68
81	2	2	1	2	2	9	1	1	2	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	34
82	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79
83	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
84	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	88
85	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	93
86	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
87	2	4	3	2	4	15	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	35
88	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	12	47
89	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	4	18	74
90	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	35
Promedio	264	281	272	265	276	1358	245	233	236	230	225	1169	211	203	202	190	199	1005	192	184	190	185	177	928	4460