



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y Perfil de Cargo en la Municipalidad
Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas-2022.**

AUTOR:

Pérez Macedo, Miguel Evandro ([orcid.org/ 0000-0002-8858-9264](https://orcid.org/0000-0002-8858-9264))

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, amigos que siempre me brindaron su apoyo incondicional, especialmente a mi amiga que me acompañó y me motivó en el inicio de esta Maestría, a todos dieron todo por verme cumplir mis metas.

Evandro

Agradecimiento

A mis Maestros y compañeros de esta Maestría, que me motivaron a seguir adelante sin importar los obstáculos que se me presenten en el camino, sin bajar la cabeza y demostrando la capacidad que uno tiene para lograr lo que se anhela.

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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de la Gestion Adminnstrativa	19
Tabla 2.	Nivel del Perfil de Cargo.....	20
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	22
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la Gestion Administrativa y perfil de cargo.....	24
Tabla 5.	Correlación entre la gestion administrativa y el perfil de cargo.....	28

Índice de figuras

Figura 1.	Correlación de Spearman entre gestión administrativa y perfil de cargo.....	25
Figura 2	Correlación de Spearman entre la dimensión organización institucional de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo.....	26
Figura 3	Correlación de Spearman entre la dimensión desarrollo profesional de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo.....	27
Figura 4	Correlación de Spearman entre la dimensión servicios complementarios de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo.....	29

Resumen

Se precisa en la indagación que se tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y el perfil de cargo en la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas – 2022. Tuvo que ser tipo básico, denominado como diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional, en la que tuvo una población de 30 funcionarios públicos de la entidad y una muestra del mismo monto. En esta investigación se tuvo que aplicar la técnica de recolección de datos a través de una encuesta y como instrumento fundamental se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron identificados por su nivel en la primera variable consignada gestión administrativa, se obtuvo un resultado el predominio en el nivel “Medio” en un 80% (24), seguido por el nivel “Bajo” 16% (5) y “Alto” 3.3%. Además, se pudo evaluar la segunda variable considerada perfil de cargo obteniendo como resultado el predominio ambos niveles nivel “Alto” en un 50% (15), seguido por el nivel “medio” 50% (15) y “bajo” 0% (0) y al analizar las dimensiones mediante el instrumento estadístico Shapiro – Wik, arrojo que las dimensiones también existe correlación positiva muy baja, finalizando con unos resultados que servirán para futuras investigaciones.

Palabras clave: gestión, cargo, resultados.

Abstract

It is specified in the investigation that the objective was to determine the relationship between the administrative management and the load profile in the provincial municipality of Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. It had to be a basic type, called a non-experimental, quantitative, descriptive design. correlational, in which it had a population of 30 public officials of the entity and a sample of the same amount. In this investigation, the data collection technique had to be applied through a survey and the questionnaire was applied as a fundamental instrument. The results were identified by their level in the first variable consigned administrative management, a predominance result was obtained at the "Medium" level by 80% (24), followed by the "Low" level 16% (5) and "High 3.3%. In addition, the second load profile variable considered could be evaluated, obtaining as a result the predominance of both "High" level levels by 50% (15), followed by the "medium" level 50% (15) and "low" 0% (0) and when analyzing the dimensions using the Shapiro-Wik statistical instrument, I found that the dimensions also have very low positive confirmation, ending with results that will serve for future research.

Keywords: management, load, results.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día no se había visto oportunamente la clara realidad de los problemas institucionales que viene causando un determinado desequilibrio dentro del sistema social de nuestro país. Ante la presente situación, nos encontramos emergidos en un sistema laboral muy desconcertado en el que muchos principios y derechos vienen siendo afectados a causa de la mala praxis del poder o cargo público. Lo antes señalado se puede relacionar dentro del ámbito Internacional según Pinzón (2017), en la actualidad nos encontramos ante una sociedad que tiene como teoría el progreso institucional, como implemento de focalización para obtener un nivel estandarizado respecto al desarrollo social, económico y personal. Al vincular la teoría con los momentos que vienen aconteciendo se puede precisar diversas herramientas constructivas para el incremento del desarrollo público y satisfacción para la sociedad.

Es por este motivo dentro del ámbito nacional García (2017), habla al respecto del perfil de cargo dentro de la gestión administrativa, que se viene ejecutando de una manera inadecuada, considerando que existen propósitos por el cual viene siendo un factor solo para realizar actos de corrupción y pagar favores políticos o personales. Este desenlace dentro de las instituciones públicas ocasiona que la gestión pública no sea ejecutada de manera relevante para el beneficio de la población. Al mismo tiempo, la participación política en los cargos públicos, debe ser imparcial con el derecho de igualdad, pero sin ser variante de la discriminación ya sea por el partido político, raza, sexo u otras características.

En efecto, lo antes señalado se puede observar claramente dentro de las entidades públicas, aunado a esto puede ser identificado de manera más precisa dentro de las municipalidades o gobiernos regionales. El énfasis de contratar personal bajo una modalidad que no generar un vínculo laboral directamente con la entidad, es considerado una manera de engañar al gobierno como ciertas veces engañar al servidor, en la que es necesario

resaltar que este cumple un rol de no trabajar bajo subordinación cuando en realidad viene siendo desnaturalizado por la circunstancia en la que se conlleva el acto del contrato. Dentro de este marco Saldaña & Alvarado (2020) mencionan que, son situaciones adversas que suelen suceder al contratar a profesionales para cargos de mayor jerarquía, teniendo un perfil profesional muy bajo opacando de esta manera las dimensiones de la gestión administrativa y del perfil de cargo. Además, quiero dejar en claro cuando los perfiles profesionales no son valorados de acuerdo al termino de referencia o a los manuales de funciones no constituye a que esa entidad sea competente dentro de este país que hoy en día viene sufriendo una crisis política, económica y social.

De lo evidenciado anteriormente el presente estudio se tuvo que realizar en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, ubicado en Yurimaguas capital provincial, Departamento de Loreto. Dicho brevemente, la investigación se realizó en paralelo a diversos llamados de desigualdad al tratar de conseguir un puesto trabajo y respecto a los resultados que se obtiene en la presente gestión, afectando la productividad de la entidad y el desarrollo de la ciudad. A partir de esto, tenemos tener en cuenta que los cargos públicos, deben ser formados por profesionales capaces de cumplir con los objetivos y metas, sin tener perjuicios y teniendo en cuenta que los fondos públicos son para obtener el desarrollo de nuestro país.

Se tuvo que plantear la problemática en dos consideraciones: **Problema general:** ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?; **Problema específico:** ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?; ¿Cuál es el nivel del perfil de cargo de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?.

La presente investigación fue **conveniente**, seguidamente se trató de otorgar alternativas de solución a la problemática que se pudo identificar en la institución, la cual fue que ignorar la gestión administrativa y alterar los puestos sin evaluar las dimensiones del perfil de cargo, no conlleva al desarrollo y crecimiento de la institución. **Tiene relevancia social**, el presente estudio tuvo como icono fundamental las estrategias que se podrán brindar al realizar contrataciones dentro del sector público bajo la normativa establecidas y sin vulnerar los derechos laborales. **Valor teórico**, claro está que servirá para estudios de la misma índole con el transcurso del tiempo, brindando así alternativas de solución para diversas problemáticas. **Implicancias prácticas**, se pudo establecer ciertas medidas ante las situaciones evaluadas dentro de la entidad, siendo así que la gestión administrativa a raíz de una buena selección de profesionales respecto al perfil de cargo optará por un resultado favorable para la institución y **Utilidad metodológica**, considerado como diseño no experimental, no se manipularon las variables, se tomaron en cuenta las dimensiones de las mismas que cumple con el objetivo de relacionarse entre ellas; además, se desarrolló de acuerdo a los principios éticos internacionales, el cual contó con instrumentos que fueron validados por expertos en la materia, que por cierto servirán para fuentes de estudio y recolección de datos e información.

La presente tesis, opta por el **objetivo general**: Determinar la relación de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022; y como **objetivo específico**; identificar el nivel de la gestión administrativa dentro de la MPAA, 2022; evaluar el nivel del perfil de cargo entre funcionarios públicos de la MPAA, 2022. analizar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022.

La presente indagación cuenta sucesivamente con las hipótesis: **hipótesis general**: Hi: Si existe relación entre la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022; **hipótesis específicos**: H1 el nivel de la gestión administrativa dentro de la MPAA, Yurimaguas - 2022, es medio; H2: el nivel del perfil de cargo de los funcionarios públicos de la MPAA, Yurimaguas, es

alto; H3: existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Ante todo, la primera variable se tuvo que citar conforme a la problemática que se pudo observar en la presente investigación, donde dentro **ámbito internacional** Chávez et al. (2017), tipo investigación básico, diseño descriptivo, no experimental, con una población y muestra de 50 docentes SED de UTE, técnica de análisis y el instrumento competencia lominger. Concluyendo que: el objeto primordial fue trazar la experiencia mediante su capacidad otorgada por la gestión administrativa en su anterior centro de estudio, a raíz de ellos su experiencia en el cargo de los trabajadores del SED de la UTE, fue bajo competitividad y ejecutar el sistema de selección de personal y siendo así el instrumento eficaz para encontrar a los mejores docentes dentro de la institución.

Por otro lado, Castro et al. (2017), tipo mixta, diseño empírico, teórico, con una población y muestra equivalente a los organizadores o egresados; sedes y facultades, técnica de análisis e instrumentos mediante revisión documentales físicas y virtuales, ficha de campo y encuestas. Concluyendo que: asegura que el desarrollo de una gran gestión administrativa, brinda relacionar las ideas que conlleva a cumplir lo que el ordenamiento jurídico colombiano establece, promulgadas por el Ministerio de Educación Nacional. Logrando a través de intervención social activa, que los actores participantes de ellas son actores que se encuentran con procesos judiciales.

Asimismo, en el ámbito nacional, Gilvonio et al. (2021), tipo básico, diseño no - experimental de corte longitudinal, consta población y muestra de 535 trabajadores; técnica e instrumento tales como encuestas y cuestionario; concluyendo que: llegando a determinar sobre las políticas públicas, viene ser un factor fundamental para promover la gestión administrativa, dispuesto que no confabula ser involucrados contra la corrupción entre los gobiernos locales ($p < 0.078 > 0.05$). en ras de las diligencias de las políticas públicas para combatir efectivamente la corrupción a nivel local, existía el 2012 en la mayoría de los procesos (61.2%) además, en el 2016 se encontraba en proceso (89.4%). En la actualidad la corrupción consta como un problema social nacional, dejando por

debajo el desarrollo del país, a sabiendas que hace años atrás se venía estudiando las causas que podría ocasionar en un país sub desarrollado.

Asenjo et al; Pizarro, Soto (2021), tipo mixto, no experimental, población y muestra formadas por personas subempleadas o desempleada de 25 años de edad; técnica e instrumentos aplicables en esta investigación es análisis de documentos; concluyendo que: el análisis arrojó de acuerdo al diseño estratégico de la intervención de la certificación de competencia laboral, que si bien existe coherencia entre actividad y el producto, no sucede lo mismo entre el producto con el resultado específico y de este con el resultado final del modelo operacional de la intervención. En algunos casos la certificación de la competencia laboral no garantiza la inserción formal al mercado de trabajo; dispuesto que sus beneficios se encuentran referidos a los aspectos de mejor salario, reconocimiento público, ascenso de puesto o permanencia en el trabajo.

Siendo así, Mejia et al. (2019), tipo básico; diseño no experimental; tipo longitudinal; población y muestra 196 perfiles de puesto que integran la gerencia central de operaciones; técnicas e instrumentos proceso de selección; concluyendo que: la ventaja competitiva, siendo un enfoque competitivo llega ser una ventaja necesarias para incrementar las expectativas de la sociedad, el avance que hoy se llega realizando aun es considerado como factor de complejidad para las instituciones públicas, motivo sea factores de estructuración de la entidad o la organización de la dirección. Siendo así, para el presente estudio se llega determinar que hacer eficaz la gestión administrativa es competencia de recursos humanos, ya que se encarga de seleccionar, pero no de manera burocrática lo que hoy en día se viene realizando, por el cual entorpece el cambio que se intenta promulgar dentro de una entidad pública con la que postula la presente investigación.

Flores et al. (2017), básico; diseño descriptivo; no experimental; muestra y población trabajadores del puesto de EsSalud, concluyendo que: la actualización de los perfiles de puesto es un trabajo que se inició con la necesidad de subsanar las urgencias de la actualidad y examinar planillas de cuadro de los cargos, así

poder seleccionar los postulantes en el presente proceso para obtener un cargo en la institución. La particularidad dentro del sector salud, exige que las personas que ocuparan los puestos establecidos, deben ser capaces de las funciones encomendadas y coherentes de acuerdo al curriculum presentado por el postulante, además el postulante debe estar comprometido en efectuar al 100% los requisitos de acuerdo a la base de perfiles de cargo. Por lo tanto, el perfil de cargo debe ser ejecutada de conformidad a la distribución de todos los grados y áreas institucionales.

En el ámbito local, Quezada et al. (2017), tipo descriptivo; diseño no experimental; cuenta con una población y muestra servidores profesionales del gobierno regional de Loreto; técnicas e instrumentos encuestas y lista de cotejo; concluyendo: la realidad dentro de la presente entidad, se logró demostrar que los profesionales que hoy en día tiene un cargo institucional, no tienen una relación con los lineamientos institucionales de los perfiles de cargo, peor con el manual de organización y función; por otro lado, conformando las técnicas o instrumentos el cual hace mención la descripción de los perfiles de cargo, no cuentan para nada un proceso de selección mediante concursos ya que todo es de manera directa. Por lo que el mecanismo para ingresar u obtener un puesto dentro de la mencionada entidad, tendrá que ser mediante apadrinamiento, nepotismo, patronazgo, etc., entorpeciendo el trabajo y las funciones institucionales de la gerencia de recursos humanos, garantizando imparcialidad en las contrataciones del personal que ejecuta dentro de la entidad.

Flores et al. (2018), tipo básico; diseño no experimental, transversal; población y muestra de 157 trabajadores de la municipalidad provincial de lamas; instrumentos y técnicas aplicadas en esta investigación cuestionarios; concluyendo: el diseño teórico de la presente investigación se encuentra enmarcado con la capacidad y ejercicio laboral de los trabajadores de la entidad estudiada. Conformado con una relación coeficiente de 0.725, y el valor sig. Obtenido es de 0,000; por el cual, explica la relación significativa. Asimismo, se puede aprobar la hipótesis alternativa y se excluye la nula, facilitando mediante los resultados que la competencia laboral es preponderante de un 78% digno a

los requisitos requerido por el puesto encontrándose en un nivel promedio. Es así, que el desempeño de los profesionales de la entidad es considerado fundamentalmente alto, mientras que los técnicos de la presente entidad se encuentran en un nivel intermedio por la falta de capacitación o especialidad de la materia de acuerdo al área que pertenecen.

En tal sentido, se tuvo que considerar como la primera variable **gestión administrativa**, en la que se tuvo que conceptualizar tomando en cuenta que un itinerario de operación y el crecimiento de indagación tiene el objetivo público de manera democrática, constituir de forma planificada el desarrollo específico de la gestión pública. Para Rodríguez & Martines (2017), expresa que, claramente la gestión pública al ser conveniente en todos sus extremos, logra que sus objetivos definidos cumplan al organizar los hechos. En efecto, son conformadas expresamente para cumplir un rol específico que perfecciona la relación entre la sociedad y las entidades, en la que se tendrá que respetar los acuerdos, pactos legales, sociales, económicos e incluso se tendrán que proponer leyes, normas, deberes que favorece a los involucrados.

Asimismo, la terminología gestión por Hernández et. al (2020), indica, ser un soporte multifuncional mediante esquemas descriptivo, conformados en grupos de participantes con el fin de obtener resultados favorables por dimensiones específicas. En efecto, se debe tener en cuenta la categorización de conceptos, teorías o principios respecto a gestión, para garantizar un mejor resultado en su ejecución. Valenzuela (2018), considera que, administración o gestión puede conllevar al termino de coordinación dentro de un grupo de trabajo, al mismo tiempo debe ser desarrollado de manera eficiente evitando errores concurrentes; en ese mismo contexto, se tomaría en cuenta el clima laboral para poder determinar su eficacia durante su desarrollo.

Además, Cabarca & Hernández (2017), considera, que la gestión administrativa se encuentra enlazado con el comportamiento, con el único fin de cumplir las acciones planteadas de inicio a fin de las actividades, con un interés significativo al ser ejecutado de manera eficaz. Por lo tanto, no conlleva a que se tendrá que elegir entre una multitudinaria de personas, un determinado grupo de trabajo sin

haber cumplido los requisitos principales para alterar el nivel de eficacia de la gestión administrativa. Es así como, se puede diferenciar que en la actualidad se viene ejecutando el término de gestión administrativas dentro de las entidades públicas de manera abstracta, que en ciertas ocasiones conlleva a un mal manejo de la gestión pública alterando los resultados de eficacia

En tal sentido, González (2020), afirma, tomar en cuenta sus características planteadas por la gestión administrativa, de las cuales se podrá rescatar y lograr los objetivos enfocados a las metas otorgadas por la entidad o la empresa: planificación, considerado como la función principal, plantea o traza las metas para el desarrollo de las mismas; organización: consiste en la estructuración para el manejo de las metas dentro de la entidad; dirección: la cabeza de toda la estructuración para concretizar las metas abarcadas; y control: observar las tareas que se plantean para obtener los resultados favorables dentro de la entidad o de la empresa.

En tal sentido, detallamos las presentes dimensiones de la gestión administrativa por Sinergia & Ocaña (2017), asumiendo así: **1. Organización Institucional**, término relacionado con las disposiciones sistemáticas o estructurales de la entidad, encontrándose vinculadas con la misma, pero teniendo en cuenta el criterio jerárquico, sistematizados en niveles y relaciones dependientes que forman parte para el desarrollo y crecimiento institucional; **2. Desarrollo personal**, enfocado en la experiencia del comportamiento y conocimiento que se llega a obtener a raíz de las capacitaciones y aprendizajes proporcionados sea cual sea la institución, con el objetivo de optimizar la competencia y resultar ser eficaz dentro de la entidad; **3. Servicio complementario**, son las estrategias otorgadas por la entidad o empresa, con la consagrada finalidad de fortalecer las actividades en cumplimiento, que se presta para cumplir con los objetivos solicitados para el fortalecimiento de los actuados por parte de la entidad.

Por otro lado, el **perfil de cargo** considerado como la segunda variable de la presente investigación, según el autor García (2017) al manifestar, en la actualidad nos encontramos bajo un parámetro de indiferencia a causa del factor político, relacionado al mecanismo de selección para un determinado puesto dentro de una entidad. Al mismo tiempo se debe conceptualizar el perfil

profesional y experiencia laboral, ya que se configura como la base fundamental para calificar el perfil de cargo. Es por este motivo, validar un perfil profesional en la actualidad dentro de una entidad pública, específicamente dentro de una municipalidad o gobierno regional, se debe analizar y estudiar al participante si cumplen con las expectativas encomendadas constituidas dentro del manual de organización y función para el puesto que se encuentra disponible.

Es por esta razón, Chiavenato (2016), considera, se debe llegar al punto en el que se debe diferenciar entre el perfil y el cargo, conceptualizando de manera subjetiva como objetiva. Al hablar sobre conocimientos, capacidad y competitividad, configura el perfil del profesional evaluado de una manera subjetiva, pero si consideramos a las actividades que desempeña el sujeto, se configura la objetividad. Vinculado a esto, expresamos de manera tácita que el perfil de cargo es una herramienta de selección y ejecución, para encomendar diversas funciones, tareas y obligaciones, todo esto de acuerdo a su capacidad profesional. Dicho brevemente, quiero manifestar que hoy en día el mecanismo de selección de personal dentro de las entidades públicas es de manera errónea, con la única finalidad de pagar favores y enriquecer de manera inadecuada, a través, de cargos de mayor jerarquía sin cumplir con los requisitos determinados por ley.

En definitiva, según Perez (2019), menciona, que los requisitos a cumplir para ser ganador de un puesto laboral dentro de una entidad, deben ser valorado la experiencia y la capacidad profesional del futuro empleador, configurando a su vez si califica de conformidad al ROF y al MOF de la entidad. Estas normativas técnicas de gestión, son suplementos para controlar el sistema de producción y desarrollo que formalizan el mecanismo de la entidad, especificando detalladamente el perfil de cada puesto en funcionamiento. De la misma forma, se debería aplicar para el personal de confianza y para los locadores de servicios, se tiene conocimiento que los contratos mencionados son excluidos

algunos términos para ser contratados y vulnerando de dicha manera las dimensiones del perfil de cargo.

Supongamos, segundo Espinoza & Flórez (2020), explican, teóricamente competencia no es considerado un término reciente a comparación de la gestión de competencia, dichos términos se relacionan específicamente con el perfil de cargo, en términos que genera el crecimiento del ser humano para postular a un cargo público o privado, con experiencia sumamente positivos, que se otorga para mejorar la capacidad de competitividad entre la sociedad. Lo concordante relacionado a este punto, es la teoría básica que deben ser reconocidos por la gerencia de recursos humanos, seleccionando e interviniendo para encontrar a los mejores postulantes para el puesto y eso traslada a que la entidad sea competitiva. Dicho en otro modo, que el mecanismo para instalar un sistema de gestión por competencia, es frenéticamente función de recursos humanos mediante el aprovechamiento y desarrollo de los participantes.

Las dimensiones expresas dentro de esta variable perfil de cargo, fueron expuestas por García et al. (2017), precisando: **1. Formación académica**, es la experiencia educativa adquirida durante un tiempo determinado, siendo utilizado como una herramienta con varias técnicas para garantizar ser competente ante la sociedad; **2. Características del puesto**, sobrelleva en identificar las funciones del puesto optado, donde se tendrán que cumplir con los objetivos y metas a través de las tareas, actividades, el cual netamente tendrá apoyo de todo índole institucional de acuerdo a la descripción del puesto; **3. Experiencia**, precisando como la respuesta objetiva como subjetiva de la persona que se encuentra en condiciones laborales, con alguna táctica política o medio de gestión laboral. Teóricamente debemos enmarcar en la acción que uno tuvo durante su vida, correlacionado con experiencia de vida o como experiencia laboral.

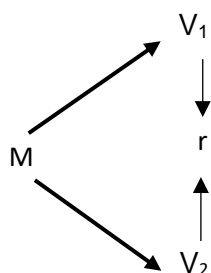
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: La presente tesis fue realizado en consideración básica, de conformidad (Concytec, 2018), en cuanto se tuvo que efectuar un estudio de unidades teóricas de acuerdo a sus dimensiones; además, con el resultado obtenido aportara ante la sociedad un nuevo estudio con relevancia científica.

Diseño de investigación: Fue considerado como esquema de diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional; el presente permitió que los investigadores puedan medir las variables sin ser modificadas, quiere decir que fueron aplicadas tal como son, en el cual se encuentran presentado en el problema formulado. El estudio correlacional es aquel que puede determinar el grado de conexión de las variables. (Hernández, et al., 2018)

Formula del diseño:



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión administrativa
- V2 = Perfil de cargo
- r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Perfil de cargo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

En torno a la población fue concebida como el conjunto de casos que muestran características y se encuentran situación en un determinado espacio, siendo esta la razón por la que muchas veces resulta imposible analizar a su totalidad, teniéndose que optar por la extracción de una muestra para dicho estudio. (Chaudhuri, 2019)

La población fue conformada por 30 colaboradores que trabajan en la municipalidad provincial de alto amazonas.

Criterios de selección.

Inclusión: Fueron incluidos el personal contratado bajo la modalidad CAS, trabajadores con puesto de confianza y locadores de servicio.

Exclusión: Fue excluido el alcalde de la municipalidad provincial de alto amazonas, personal que cobra quincenal por planillas remunerativas y personal que se encuentra bajo algún régimen laboral.

Muestra: Fue igual que la población, es decir los 30 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Muestreo: Fue censal, ya que se trabajará con el total de la población y fue no probabilístico por intención.

Unidad de análisis: Fueron los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Técnica

La técnica utilizada en el proceso de este estudio es la encuesta que está constituida por una distribución de preguntas que se realiza a la muestra establecida para la recolección de información primaria (Vera et al., 2018).

Instrumento

Para la primera variable, se tuvo que determinar, identificar y analizar mediante el cuestionario. Además, estaba constituido por 15 ítems, fragmentados en 3 dimensiones y ambas con 5 ítems. Asimismo, se encontraba en escala ordinal: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3= En ocasiones; 4=Casi siempre; 5 = Siempre. Asimismo, se tuvo que aplicar la baremación de la variable mediante un análisis de tres niveles: **Bajo (15-34), medio (35-454) y alto (55-75)** utilizados de acuerdo al mínimo y máximo valor, de acuerdo a los resultados de cada variable.

Para la segunda variable, del mismo modo se tuvo que analizar en un cuestionario y esta constituía de 20 ítems, fragmentados en 3 dimensiones, dos de ellas con 7 ítems y una con 6 ítems. Asimismo, cuenta con una escala ordinal: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3= En ocasiones, 4=Casi siempre; 5 = Siempre. Asimismo, se encontraba en escala ordinal: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3= En ocasiones; 4=Casi siempre; 5 = Siempre. Asimismo, se tuvo que aplicar la baremación de la variable mediante un análisis de tres niveles: **Bajo (15-34), medio (35-454) y alto (55-75)** utilizados de acuerdo al mínimo y máximo valor, de acuerdo a los resultados de cada variable.

Validez

Se utilizó al procedimiento denominado juicio de expertos, el cual estuvo integrado por tres profesionales expertos en las variables.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Gestión Administrativa	1	Jorge Miguel Perez Vela	45	Consideró ser aplicable las siguientes variables.
	2	Mery Alexandra Flores Isuiza	46	Consideró ser aplicable las siguientes variables.
	3	Sindy Brillith Cabrera Pezo	50	Consideró ser aplicable las siguientes variables.
Perfil de Cargo	1	Jorge Miguel Perez Vela	45	Consideró ser aplicable las siguientes variables.
	2	Mery Alexandra Flores Isuiza	46	Consideró ser aplicable las siguientes variables.
	3	Sindy Brillith Cabrera Pezo	50	Consideró ser aplicable las siguientes variables.

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, se consignaron los resultados del proceso de validación de los instrumentos con un valor de 4.5; 4.6; 4.7; 5.0;; el cual se observó un promedio de validez igual a 4.7, el cual hizo referencia el 94% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determinó, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Para establecer el nivel de confiabilidad que presentaron los cuestionarios utilizados, se llevaron a cabo el cálculo del Alfa de Cronbach.

Análisis de Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	15

Análisis de confiabilidad de Perfil de Cargo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	76,9
	Excluido	9	,23,1
	Total	39	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	20

3.5. Procedimientos

Acudimos a principios, conceptos y artículos, para la elaboración del marco teórico. La primera fase: ha sido el gabinete de comprensión de la investigación narrativa, la revisión de fuentes bibliográficas y la elaboración del instrumento, siendo evaluados por especialistas metodológicos. Segunda fase: se tuvo que aplicar en campo el instrumento elegido, para recopilar los datos determinados y poder ejecutarlos, posterior a ello, se tuvo que solicitar autorización al alcalde

de la MPAA para realizar la investigación. Después de aplicar el instrumento, se cercioró que el cuestionario haya sido respondido correctamente, continuando así la tercera fase: para ello se necesitó el software SPSS, donde los datos y resultados quedaron listo para su análisis, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, la cuarta fase: relacionados con la investigación, traducción de resultados y redacción del informe final.

3.6. Métodos de análisis de datos

El instrumento validado por expertos fue el medio para recolectar datos dentro de la muestra; posterior a ello, mediante tablas y figuras se pudo demostrar el análisis de los objetivos presentados en la investigación, como también se pudo determinar la hipótesis relacionada al estudio, para cierto resultado se tuvo que aplicar coeficiente de Pearson mediante el software SPSS ver. 26. Lo arrojado por el método estadístico tiene relación coeficiente muy bajo entre los valores -1 y 1: por lo tanto, se pudo continuar con la presente investigación obteniendo resultados agradables para el presente estudio.

3.7. Aspectos éticos

Según Gonzales (2017), principios éticos forman parte de la forma de decisión dentro de muchas etapas de la investigación. Taylor (2013), la ética normativa demuestra que son más complementarias que contradictorias. Ante esta interpretación tales son: **principio de beneficencia**, se refiere a realizar las acciones de buena fe, actuando para solucionar los problemas de los demás, dando apoyo moral, físico y social, hace referencia a hacer el bien. **Principio de no maleficencia**, no hacer daño mediante las acciones. **Principio justicia**, igualdad para todos y no a la discriminación. **Principio de autonomía**, decisión que toma el investigador para resolver los problemas encontrados y dado cada uno de los participantes decide ser parte de manera voluntaria. **Consentimiento informado**, los resultados son de acuerdo a la investigación y dichos resultados serán utilizados para mejorar los problemas identificados dentro de la muestra.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.

Tabla 1.

Nivel de la Gestión Administrativa.

Niveles	Intervalo	Nº	%
Bajo	15 – 34	5	16,7%
Medio	35 – 54	24	80 %
Alto	55 - 75	1	3.3%
Total		30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Interpretación:

De la tabla 1, se observa el nivel de gestión administrativa obteniendo como resultado el predominio en el nivel “Medio” en un 80% (24), seguido por el nivel “Bajo” 16% (5) y “Alto” 3.3% (1).

Objetivo específico 2: Conocer el nivel del perfil de cargo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.

Tabla 2.

Nivel del perfil de cargo

Niveles	Intervalo	Nº	%
Bajo	20-39	0	0%
Medio	40-59	15	30%
Alto	60-80	15	70%
Total		30	100%

Cuestionario aplicado a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Interpretación:

De la tabla 2, se observa el nivel del perfil de cargo obteniendo como resultado el predominio en el nivel "Alto" en un 50% (15), seguido por el nivel "Medio" 50% (15) y "Bajo" 0% (0).

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta Ha

Se utilizó prueba de Shapiro Wilk, ya que fueron 30 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 3.

Prueba de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,897	30	,007
Organización Institucional	,958	30	,268
Desarrollo Profesional	,924	30	,033
Servicio Complementario	,981	30	,480
Perfil De Cargo	,948	30	,152

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.26

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0,007 para la dimensión gestión administrativa, 0,268 para Organización, 0,268 para Desarrollo, 0,033 para la variable Servicio Complementario y 0,480 para la variable Perfil de Cargo ($p < 0,05$), se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Objetivo específico 3: analizar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.

Prueba de hipótesis:

H_0 : No existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo.

H_a : Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo.

			Organización Institucional	Desarrollo Profesional	Servicio Complementario	Gestión Administrativa	Perfil De Cargo
Rho De Spearman	Organización Institucional	Coeficiente De Correlación	1,000	,664**	,531**	,927**	,160
		Sig. (Bilateral)	.	,000	,003	,000	,398
		N	30	30	30	30	30
	Desarrollo Profesional	Coeficiente De Correlación	,664**	1,000	,230	,747**	,095
		Sig. (Bilateral)	,000	.	,222	,000	,617
		N	30	30	30	30	30
	Servicio Complementa rio	Coeficiente De Correlación	,531**	,230	1,000	,676**	,201
		Sig. (Bilateral)	,003	,222	.	,000	,287
		N	30	30	30	30	30

** . La Correlación Es Significativa En El Nivel 0,01 (Bilateral).

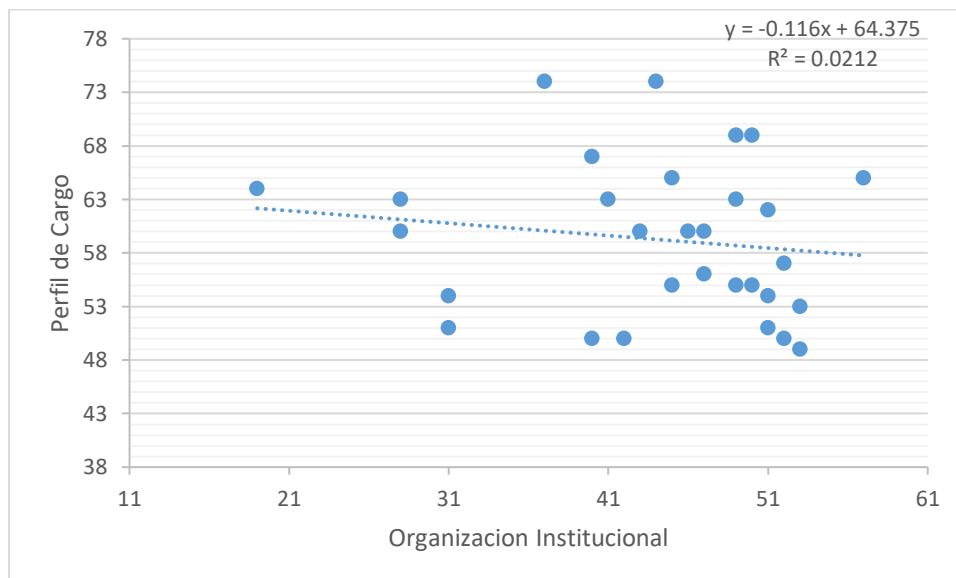
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.26

Interpretación:

La tabla 4 muestra la correlación entre las dimensiones de la variable Gestión administrativa y el Perfil de Cargo: dimensión Organización (Rho=0,160; p= 0,398), Desarrollo (Rho=-0,095; p= 0,617) y servicio complementario (Rho=-0,201; p= 0,287); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy baja significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo.

Figura 1

Correlación de Spearman entre la dimensión organización institucional de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo.



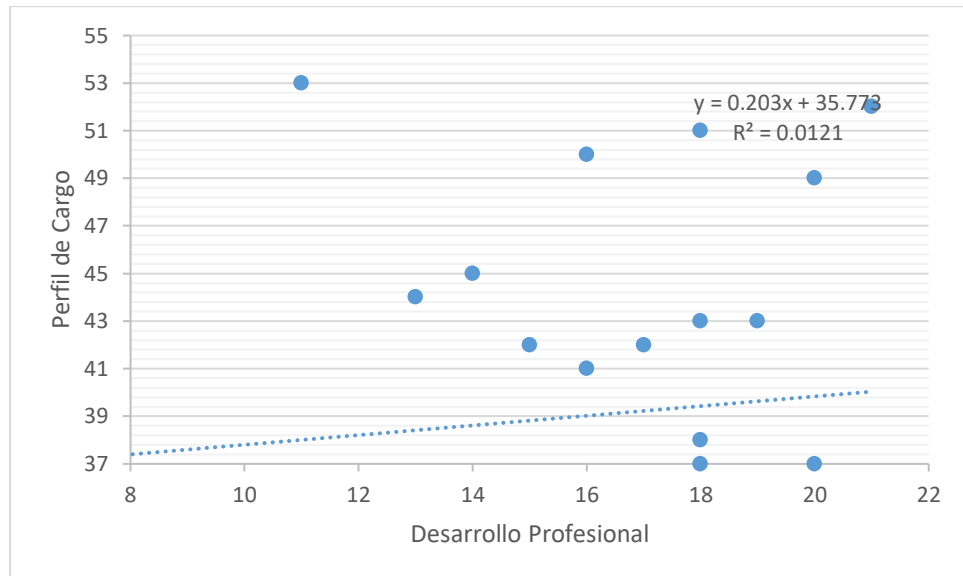
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación.

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0212 evidenciándose que el 1.07% del perfil de cargo es influenciada por la organización institucional.

Figura 2

Correlación de Spearman entre la dimensión desarrollo profesional de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo.



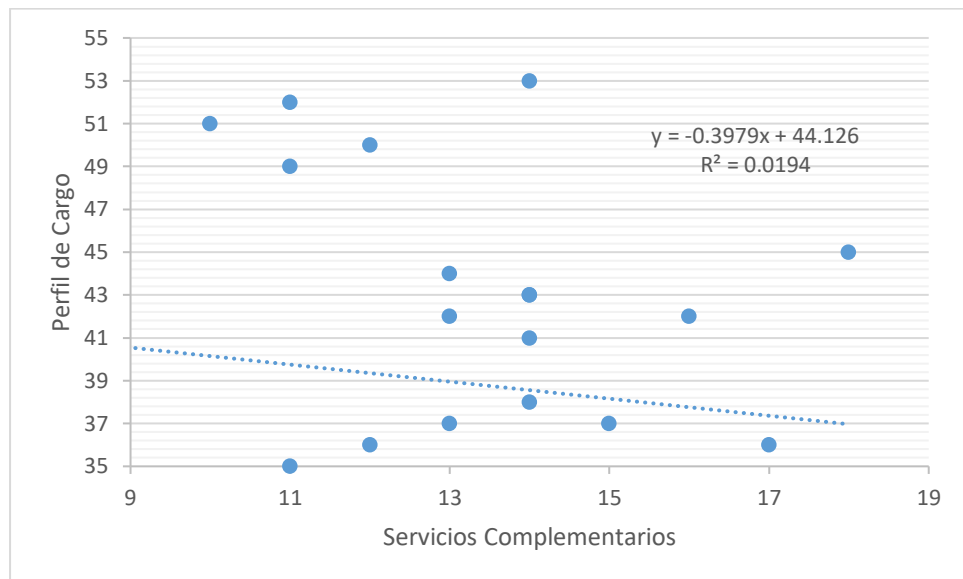
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación.

La figura 2 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0121 evidenciándose que el 1.21% del perfil de cargo es influenciada por el desarrollo profesional.

Figura 3

Correlación de Spearman entre la dimensión servicios complementarios de la variable Gestión administrativa y perfil de cargo



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación.

La figura 3 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0194 evidenciándose que el 1.94% del perfil de cargo es influenciada por el servicio complementario.

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión administrativa y Perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2022.

Tabla 5:

Correlación entre la gestión administrativa y perfil de cargo.

Correlaciones			Gestión Administrativa	Perfil de Cargo
Rho de Spearman	gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,0224*
		Sig. (bilateral)	.	,234
		N	30	30
	perfil de cargo	Coeficiente de correlación	,224*	1,000
		Sig. (bilateral)	,234	.
		N	30	30

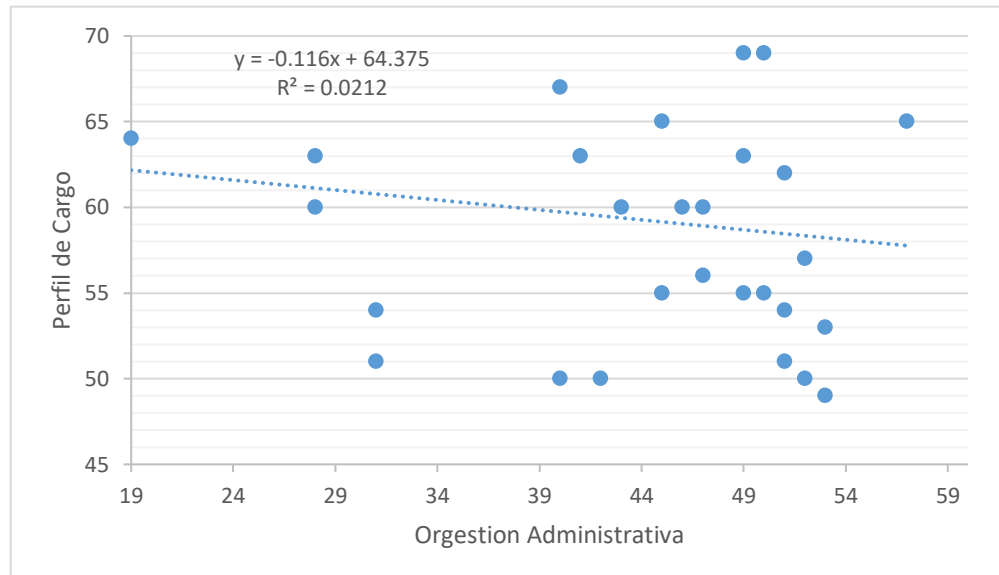
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.26

Interpretación

La tabla 5 muestra la correlación entre las variables gestión administrativa y el perfil de cargo, en el que se puede observar que existe relación entre las variables por tener los valores ($Rho=0,224$; $p= 0,234$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis la alterna: Existe correlación positiva muy baja entre las variables gestión administrativa y perfil de cargo.

Figura 4:

Correlación de Spearman entre gestión administrativa y perfil de cargo.



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación.

La figura 4 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0212 evidenciándose que el 2.12% de la gestión administrativa es influenciada por el perfil de cargo.

Ha: Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo.

V. DISCUSIÓN.

En la presente investigación se pudo comprobar a través de los resultados de la variable gestión administrativa los siguientes valores, en el nivel “Medio” en un 80% , seguido por el nivel “Bajo” 16% y “Alto” 3.3%, el presente resultado se asemeja a Chávez et al. (2017), manifiesta que, el objeto primordial de su investigación fue trazar la experiencia de gestión mediante su capacidad otorgada como parte de la institución, a raíz de ello su experiencia en el cargo pudo detallar que los trabajadores del SED de la UTE, fueron relativamente competentes bajo un sistema de producción valorado entre ellos. Vinculado a esto, la manera de seleccionar personal y brindar material de trabajo es correlativamente principal, en que configura la matriz del desenvolvimiento del trabajador para ejecutar de forma eficiente la gestión administrativa dentro de la institución. En pocas palabras, gestión administrativa configura como el principal mecanismo de producción dentro de las actividades laborales e institucionales, teniendo factores fundamentales que determinar la productividad y el desarrollo ante la sociedad. En efecto, según Mendoza (2017), es necesario resaltar que la gestión administrativa es de carácter sistémico, al ser que el individuo aportar acciones coherentes para lograr objetivos marcados dentro de la entidad. De este modo, el resultado que se pudo obtener respecto al nivel de gestión administrativa dentro de la entidad en estudio configura de un nivel medio, con opción de mejorar bajo mecanismos que deben ser ejecutados.

Así mismo, el nivel obtenido mediante los instrumentos respecto a la segunda variable considerado como perfil de cargo, se llegó a obtener como resultado el predominio en el nivel “Alto” en un 50%, seguido por el nivel “Medio” 50% y “Bajo” 0%. Comparando con Quezada et al. (2017), objetando de acuerdo a la realidad, hoy en día los profesionales que optan por un puesto dentro de una entidad Pública, no cumplen con los lineamientos institucionales del perfil de cargo, conjuntamente tampoco cumplen lo que establece el manual de organización y funciones. En cierta razón, se puede aceptar el resultado obtenido por el autor, bajo el mecanismo que se viene aplicando sin valorar o respetar la capacidad que puede tener un profesional, brindado puestos de trabajo bajo la modalidad

de pagos políticos, corrupción y nepotismo. Lastimosamente, nos encontramos dentro de una burocracia que sutilmente afecta mucho el desarrollo de una entidad pública, hoy optan por realizar campaña política y así adueñarse de un puesto dentro de la entidad. Pero vale destacar, dentro de la MPAA se pudo obtener un resultado igualado en que se puede asumir la teoría del autor en mención, un porcentaje de funcionarios no respetaron los lineamientos del perfil de cargo y otros sí.

Por tal motivo, se pudo analizar la relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA. En la que el resultado fue la aprobación de la H_a y se rechaza la H_o , que indica que la muestra no tiene una distribución normal; dichos resultados, se compara con Flores et al (2018), en la que hace mención indicando que el diseño teórico de su investigación se encuentra enmarcado con la gestión administrativa y perfil de cargo con su población enmarcada con sus compañeros de trabajo, conformado con una relación coeficiente de 0.725, el cual explica la relación significativa. Ante esta situación, se llega aprobar la hipótesis alternativa y se excluye la nula. De la misma forma, se aplica mi investigación en la que el desempeño de los profesionales de la entidad es considerado fundamentalmente alto y medio, mientras que los trabajadores de la entidad comparada se encuentran en un nivel intermedio por la falta de capacitación o especialidad de la materia de acuerdo al área que pertenecen. En tal sentido, cuando una entidad cumple con todos los protocolos establecidos mediante ley, el resultado será sumamente favorable en todos sus ámbitos institucionales.

Para asemejar según González (2020), hoy en día se puede comentar que la gestión administrativa forma parte de del sistema operacional de las entidades sea cual sea su aspecto. En relación el resultado de las variables entre gestión administrativa y el perfil de cargo, se pudo manifestar que existe correlación positiva pero muy baja; con referencia a Flores et al. (2018), el diseño teórico de la presente investigación se encuentra enmarcado con la capacidad y ejercicio laboral de los trabajadores de la entidad estudiada, por el cual, explica la relación

significativa. Asimismo, aprobar la hipótesis alternativa y excluyendo la nula corrobora el resultado de la presente investigación elaborada por el recurrente. Es así, que el desempeño de los profesionales de la MPAA, es relativamente intermedio por la falta de filtros que ayudan a seleccionar la capacidad de los profesionales o no profesionales, y esto afecta relativamente a la gestión administrativa ya que forma parte de su mecanismo competitivo el tipo de selección de personal.

Finalmente se quiere discutir con la teoría de Asenjo et al (2021), en la que indica que la competencia laboral no cumple con garantizar el resultado de la producción; además, al no garantizar forma un desequilibrio para el desarrollo de la entidad o institución. Esto quiere decir, si existe competencia se puede generar errores relativamente complicados, causando no poder cumplir la misión principal del productor. Ante el presente hecho, considero dentro de la MPAA, se efectúa el mismo mecanismo, bajo la idea de salir temprano, no tener carga administrativa y cuando no tienes un personal capacitado. Es por ello, que en algunos casos la certificación de la competencia laboral no garantiza la inserción formal al mercado de trabajo; dispuesto que sus beneficios se encuentran referidos a los aspectos de mejor salario, reconocimiento público, ascenso de puesto o permanencia en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. De acuerdo al objetivo general planteado, se pudo determinar que existe relación entre la variable gestión administrativa y perfil de cargo, con una correlación positiva muy baja, por lo tanto, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por tener los valores ($Rho=0,224$; $p=0,234$).
- 6.2. Se pudo identificar el nivel de la gestión administrativa en la MPAA obteniendo como resultado el predominio en el nivel “Medio” en un 80% (24), seguido por el nivel “Bajo” 16% (5) y “Alto” 3.3% (1).
- 6.3. Además, se pudo evaluar el nivel del perfil de cargo obteniendo como resultado el predominio ambos niveles nivel “Alto” en un 50% (15), seguido por el nivel “medio” 50% (15) y “bajo” 0% (0).
- 6.4. Se analizo las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, en la que el análisis estadístico de Shapiro – Wik arrojó como resultado rechazar la hipótesis nula y determinó que existe correlación positiva muy baja entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** El representante legal de la MPAA, debe mejorar el sistema de selección de personal a través de la gerencia de recursos humanos, para fomentar resultados positivos mediante los términos de la gestión administrativa en la que dicha mejorar se podrá realizar acudiendo capacitaciones, talleres, congresos y eventos respecto a la administración pública.
- 7.2.** El encargado de la gerencia municipal, conjuntamente con el administrador, deberán ser capacitados en la materia de gestión administrativa y gestión pública, con la finalidad de ampliar sus conocimientos en la presente materia y ejecutar para mejorar el desarrollo institucional de la entidad.
- 7.3.** Mediante sesión de consejo, el alcalde tendrá que plantear modificar el código ético institucional de acuerdo a las competencia y funciones de los trabajadores, por el cual los gerentes tendrán que evaluar a su personal mediante un periodo de prueba obligatorio y sustentado.
- 7.4.** El alcalde de la MPAA conjuntamente con el jefe de Recursos Humanos, de manera trimestral tienen que convocar personal y evaluar el comportamiento, capacidad, habilidad y desarrollo, para sustituir o incrementar personal en gerencias que lo necesitan.

VIII. REFERENCIAS

- Pacheco, J. (2018), *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas*, (artículo científico) inf. Tecnol. Vol. 29: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642018000500259&script=sci_arttext
- Calero, J. (2017), *Gestión de servicio y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral*, (tesis de titulación), Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Huacho, Perú.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/578/CALERO_MORA_JANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Perez, J. (2018), *Calidad de servicio gestión del cambio en la Municipalidad Provincial de Huaral*. (tesis de titulación). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2676/PEREZ%20PAJUELO%20JORGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, B., Porraspita, D., Indacochea, B. (2018), *El desempeño: un problema social de la ciencia*. (artículo científico). Didáctica y educación. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>.
- Bolívar, A. (2017), *Una ética profesional en la formación y relaciones universitarias*. (artículo científico), Universidad de Granada, España.
https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Bolivar/publication/324861120_Una_etica_profesional_en_la_formacion_y_relaciones_universitarias/links/5ae8075ca6fdcc03cd8dc191/Una-etica-profesional-en-la-formacion-y-relaciones-universitarias.pdf
- Reyes, J. (2019) *Elaboración del manual de perfiles de cargo por competencia de empresas públicas*, (artículo científico), Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11230/2/2019_competencias_empresas_públicas.pdfAlveiro,
- C. (2011), *El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la gestión administrativa*. (artículo científico), Universidad Nacional de Misiones Argentina.
<http://courseware.url.edu.gt/PROFASR/Docentes/Facultad%20de%20Cienc>

ias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gu%C3%ADa%20Docente%20Gerencia%20Social%201/Bibliograf%C3%ADa%20digital/Gu%C3%ADa%202/Unidad%204/GUINAR.PDF

Cedillo, R. (2014), *El perfil profesional y académico de los presidentes municipales* (artículo científico), Universidad Nacional del Estado de México. Vol 17, num. 40.

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67632401007.pdf>

Cadillo, E. (2017). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, lima 2016*, (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5443/Cadillo_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hamilton, A. (2018). *El perfil del gerente público municipal en la ciudad de Huánuco, 2018*, (artículo científico), Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Vol. 6, Huánuco, Perú.

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/971/825>

Medina, F. (2020), *Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana*. (Revista Educativa) UMCH, [s. l.], n. 16, p. 1–8, 2020.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=149521628&lang=es&site=ehost-live>.

Chávez, J. (2016), *Diseño de perfiles de cargos por competencias para la selección de personal del sistema de educación a distancia*. (tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5326/1/T2069-MDTH-Chavez-Diseño.pdf>

Angel, M. (2021), *Políticas públicas para la lucha contra la corrupción a nivel de los gobiernos locales*, (tesis doctorado) Universidad Ricardo Palma, Lima Perú.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4123/D-CIENC-T030_19891977_D%20%20%20GILVONIO%20CANO%20MIGUEL%20ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Caceres, N. (2017). *Influencia de control gubernamental en la corrupción de los funcionarios públicos*, (tesis para optar grado de doctor). Universidad Andina, Cusco, Lima.
- Alles, M. (2017). *Perfil del puesto por competencias*. Obtenido de TBL The Bottom Line. The Center For Business Excellence:
<http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD07/UNIDADES>
- HumanData. (2017). *La Evaluación de desempeño y la gestión de RRHH*. Obtenido de HumanData:
<http://pruebaspsicotecnicas.co/uncategorized/la-evaluacion-dedesempeno-y-la-gestion-de-rrhh/>
- Rodríguez, L. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Obtenido de ISSUU:
https://issuu.com/mirnaethel/docs/la_gestion_de_recursos_humanos_por
- Rodríguez, L. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Obtenido de ISSUU:
https://issuu.com/mirnaethel/docs/la_gestion_de_recursos_humanos_por
- Rubió, T. (2015). *¿Qué es la gestión por competencias?* Obtenido de La Vanguardia:
<https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/quees-la-gestion-por-competencias.html>
- Salazar, G. (2018). *Método STAR: responde adecuadamente en una entrevista de trabajo*. Obtenido de Grace Salazar:
<https://www.gracesalazarleon.com/blog/22-rrhh/94-metodo-star-responde-adecuadamente-en-una-entrevista-de-trabajo>
- Ley N° 27619 . (2018). *Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos*. Lima - Perú: El Peruano.
- Ley N° 27815. (2008). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Lima - Perú: El Peruano.
- Ley N° 28024. (2003). *Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública*. Lima - Perú: El Peruano.
- Mejia, L. (2019). *Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema de*

administración tributaria, (para obtener título profesional). Universidad de Lima, Lima, Peru.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia_Muñoz_Lady_Grecia_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, C. (2017) *Selección de personal según nuevos perfiles de puestos y la calidad de atención en Essalud red asistencial la libertar*. (optar grado de título). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/189/1/CARMEN%20FLORES%20LEON-PERFILES%20DE%20PUESTOS%20CALIDAD%20DE%20ATENCION.pdf>

Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de lamas*. (optar grado de magister) Universidad Cesar Vallejo, Lamas, Peru.

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/26/Tesis%20Jesus%20Hugo.pdf>

Quezada, J. (2017), *Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales dl gobierno regional de loreto*, (tesis para optar título profesional) Universidad privada de la selva peruana, Iquitos, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, S., Calvanapón. F, Cárdenas, K. (2020), *Stress and work performance of a health network staff*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Estela, C. y Hernandez, S. (2019), *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%c3%b1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grijalva, M., Castro, J. y Guamán, M. (2019), *Desempeño laboral como vector ocupacional*. (artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>

Rodríguez, L. y Gloria, I. (2012), *¿“El fin justifica los medios”?* (artículo científico), Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81824864001.pdf>

ANEXOS

Matriz operacionalización de variables.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y Perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?;</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?; ¿Cuál es el nivel del perfil de cargo de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el perfil de cargo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación gestión administrativa y Perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022</p> <p>Objetivos específicos: identificar el nivel de la gestión administrativa dentro de la MPAA, 2022; evaluar el nivel del perfil de cargo entre funcionarios públicos de la MPAA, 2022. analizar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Si existe relación entre la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: H1 el nivel de la gestión administrativa dentro de la MPAA, Yurimaguas - 2022, es medio; H2: el nivel del perfil de cargo de los funcionarios públicos de la MPAA, Yurimaguas, es alto; H3: existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y perfil de cargo en la MPAA, 2022.</p>		<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
	<p>Población: Funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, contratados</p>	variables	dimensiones	
			Organización institucional	

<p>Dónde: M: Muestra de estudio O1: Gestión Administrativa O2: Perfil de Cargo r: Relación</p>	mediante cargo de confianza, contratos administrativos de servicios y locadores.	Gestión administrativa	Desarrollo profesional	
	Muestra: 30 funcionarios publicos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.		Servicio complementario	
		Perfil de cargo	Características del puesto	
		Experiencia		

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	es conceptualizado por como el soporte de diversas funciones mediante personas, por lo general siempre conformados por grupos o equipos de trabajo, así obtener los resultados equivalentes a lo buscado. Rubio (2006),	La variable será medida mediante sus dimensiones e indicadores.	Organización Institucional	Jerarquía Orden Liderazgo Lealtad Compromiso personal	Ordinal

			Desarrollo profesional	Capacitaciones Especialidad comportamiento Iniciativa respeto	
			Servicio complementario	Responsabilidad Material servicio Compromiso laboral Tecnología	
Perfil de cargo	Según Chiavenato (2000), considera como una organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos que corresponde al empleado, así contribuir con el logro de los objetivos planteados.	La variable será medida mediante sus dimensiones e indicadores.	Formación académica	Grado Liderazgo Capacidad Eficiencia Especialización	Ordinal
			Características del puesto	confianza Subordinación Productividad	

				competitividad laboral	
				Contratos	
			Experiencia	Tiempo requerido para el puesto	
				Experiencia laboral	
				Nivel jerárquico	
				Experiencia laboral	
				Grados de educación	

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Datos generales:

Nombre y apellido:.....

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

No de Celular:..... Cargo:.....

Correo Electrónico:.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted, con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar la relación significativa entre la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.

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

Escala de medición				
Nunca 1	Casi Nunca 2	En ocasiones 3	Casi siempre 4	Siempre 5

N°	GESTION ADMINISTRATIVA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL					
01	Se respeta la jerarquía institucional dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.					
02	Identificas el trabajo grupal dentro de la entidad.					

03	Se puede evidenciar el liderazgo dentro de la entidad.					
04	Son valoradas las propuestas, ideas y proyectos presentadas.					
05	Conocen la visión y misión de la entidad.					
DESARROLLO PROFESIONAL						
06	El jefe inmediato te capacita para realizar las funciones encomendadas					
07	Tienen metas otorgadas por tu jefe inmediato para el beneficio del área en el que te encuentras.					
08	Tienen un lugar de trabajo físicamente cómodo.					
09	Son reconocidos el desempeño que realizan.					
10	La entidad brinda el material suficiente para ejercer las funciones encomendadas y así cumplir las metas institucionales.					
SERVICIO COMPLEMENTARIO						
11	Se realiza dentro de la entidad horas extras.					
12	Son remunerados por sus horas extras.					
13	La entidad cumple con realizar capacitaciones o especializaciones.					
14	Realizas otras funciones en otra gerencia de la entidad por falta de personal.					
15	La entidad cuenta con un sistema digital de almacenamiento de datos.					

Cuestionario: Perfil de Cargo

Datos generales:

Nombre y apellido:.....

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

No de Celular:..... Cargo:.....

Correo Electrónico:.....

Estimado (a) en esta oportunidad recorro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar la relación significativa entre la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022

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

Escala de medición				
Nunca 1	Casi Nunca 2	En ocasiones 3	Casi siempre 4	Siempre 5

N°	Perfil de Cargo	ESCALA				
		1	2	3	4	5
FORMACION ACADEMICA						
01	Los funcionarios públicos cumplen los requisitos del perfil de cargo.					
02	El perfil de cargo del puesto laboral en el que te encuentras, cumple de acuerdo a tu perfil profesional.					
03	Son capacitados frecuentemente para mejorar la capacidad profesional					

04	Consideras que los profesionales que se encuentran trabajando en a municipalidad son determinantes en sus decisiones.					
05	Se realizan concursos públicos para ocupar a un cargo público en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.					
06	Utilizan algún mecanismo de capacitación o preparación, antes de ser contratados para los cargos encomendados					
07	Brindan apoyo profesional, para aquellos que se encuentran llevando especialización, talleres, maestrías y doctorados.					
CARACTERISTICAS DEL PUESTO						
08	Los jefes inmediatos cumplen en su mayoría con los estándares establecidos por el manual de organización y funciones					
09	Consideras que el puesto en el que te encuentras es de carácter determinado.					
10	Consideras que el puesto en el que te encuentras es de carácter indeterminado.					
11	Participa en todas las actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación profesional y/o técnico.					
12	Los funcionarios de acuerdo a sus profesiones, cumplen en orientar para obtener mejor resultados en la gerencia en el cual se encuentran.					
13	Es obligatorio contar con maestría, especializaciones o doctorados, para el cargo en el que te encuentras.					
14	Toda gerencia municipal de acuerdo al área que administran, cumple en obtener profesionales especializados en dicha materia.					
EXPERIENCIA						
15	Consideras que la experiencia laboral obtenida en otras instituciones pública mejora tu perfil de cargo.					
16	Consideras que la experiencia laboral obtenida en otras instituciones privadas mejora tu perfil de cargo.					

17	Consideran obligatorio tener experiencia laboral para trabajar en la municipalidad.					
18	Consideran evaluar el nivel de experiencia para determinado puesto dentro de la municipalidad.					
19	Los gerentes de cada área de la municipalidad, cumplen con experiencia profesional para representar el cargo encomendado.					
20	Consideran importante que ser practicante cuente como experiencia para postular a una entidad.					

Declaración Jurada De Los Expertos.

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDADCIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Jorge Miguel Perez Vela de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º 05595663, de profesión, Ing. Forestal Magister en, Suelos y Metodología, domiciliado en Calle Pastaza N° 107, distrito Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas y región Loreto laborando en la actualidad como coordinador científico en VIRIDIS TERRA DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Perfil de Cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, Miguel Evandro Pérez Macedo con DNI 74287289 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 26 días del mes de mayo del 2022.



Firma

DNI N.º 05595663
MG. Suelos Y Metodología.

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDADCIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Sindy Brillith Cabrera Pezo de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º. 70002026, de profesión, abogada Magister en, Gestión Pública, domiciliado en Jr. Independencia N.º. 649, distrito Tarapoto provincia y región San Martín laborando en la actualidad como Asesora Legal en la Municipalidad Provincial del Dorado DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Perfil de Cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, Miguel Evandro Pérez Macedo con DNI 74287289 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 26 días del mes de mayo del 2022.



Abg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
CADM N° 1210

Firma

DNI N° 70002026
Mg. Gestion Publica.

**DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Mery Alexandra Vásquez Isuiza de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º 75452846, de profesión, Licenciada en Negocios Internacionales Magister en, Gestión Pública domiciliado en Jr. Putumayo N° 212, distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas y región Loreto laborando en la actualidad como Universidad Autónoma de Alto Amazonas DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Perfil de Cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, Miguel Evandro Pérez Macedo con DNI 74287289 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 26 días del mes de mayo del 2022


.....
Lic. Mery A. Flores Isuiza
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma

DNI N° 75452846
Mg. Gestion Pública.

Validez de contenido

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial del Dorado.
 Especialidad : Magister en Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo

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 Gestión Administrativa, 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: 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: 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: 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						

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


V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 15 de mayo de 2022



Abg. Sindy B. Cabrera Pezo
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 CADM N° 1210

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de El Dorado.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Perfil de Cargo.
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo

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 Perfil de Cargo, 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: Perfil de Cargo					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: Perfil de Cargo					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: Perfil de Cargo					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						

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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 15 de mayo de 2022


 Abg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 C.A.D.M N° 1210

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza.**
 Institución donde labora : **Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.**
 Especialidad : **Magister en Gestión Pública.**
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario Perfil de Cargo.**
 Autor (s) del instrumento (s) : **Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo.**

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 Perfil de Cargo, 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: Perfil de Cargo					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: Perfil de Cargo					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: Perfil de Cargo					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						

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 15 de mayo de 2022



Lic. Mery A. Flores Isuiza
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza.
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo

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 gestión administrativa, 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: 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: 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: 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						

(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

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4/6

Tarapoto, 15 de mayo de 2022



.....
Lic. Mery A. Flores Isuiza
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jorge Miguel Pérez Vela.
 Institución donde labora : Viris Terra.
 Especialidad : Magister en suelos y metodología.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo

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 gestión administrativa, 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: 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: 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: 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						

(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

 Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 15 de mayo de 2022


 Ing. Mg. Jorge Miguel Pérez Vela
 Reg. CIP. N° 155641

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jorge Miguel Pérez Vela.
 Institución donde labora : Viris Terra.
 Especialidad : Magister en suelos y metodología.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Perfil de Cargo
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Miguel Evandro Pérez Macedo

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 Perfil de Cargo, 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: Perfil de Cargo					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: Perfil de Cargo				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: Perfil de Cargo				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						


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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 15 de mayo de 2022



Ing. Mg. Jorge Miguel Pérez Vela
Reg. CIP. N° 155641

Autorización de la institución



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS ALCALDIA YURIMAGUAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Yurimaguas, 17 de junio de 2022

OFICIO N°0313-2022-MPAA-A.

Señor:

Abg. MIGUEL EVANDRO PEREZ MACEDO

Alumno de la escuela post-grato de la Universidad Cesar Vallejo.

Asunto : **Comunica Autorización para realizar Investigación de Tesis en Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.**

Ref. : a) **Hoja de Trámite N°05184 – fecha: 03- junio – 2022.**
: b) **Carta N°001-2022-MEPM/UCV.**

De muestra especial consideración.

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas y comunicarle que, se Autoriza a su persona la realización de su Tesis denominada **Gestión Administrativa y Perfil de cargo en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2022** y poder así realizar las visitas a todas las oficinas y del personal de esta Entidad.

Agradeciendo su atención que brinde al presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
ALCALDIA
M.P.A.A.
Ing. F. ADRIAN SUAREZ
ALCALDE

Base de datos.

Gestión administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA																				TOTAL	NIVEL ASIG.
N° DE MUESTRA	PREGUNTAS																				
	ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL						DESARROLLO PROFESIONAL						SERVICIO COMPLEMENTARIO								
RA	P1	P2	P3	P4	P5	PT.	P6	P7	P8	P9	P10	PT.	P11	P12	P13	P14	P15	PT.			
1	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	1	3	2	2	2	10	28	Bajo	
2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	7	19	Bajo	
3	1	2	3	2	2	10	2	2	1	1	1	7	2	3	2	2	2	11	28	Bajo	
4	3	3	2	3	2	13	2	4	4	4	3	17	3	3	3	5	3	17	47	Medio	
5	3	4	2	3	3	15	2	4	3	4	3	16	1	1	3	4	3	12	43	Medio	
6	4	3	3	3	4	17	2	4	4	4	4	18	1	5	2	4	3	15	50	Medio	
7	3	3	2	3	4	15	2	4	3	4	4	17	1	1	4	4	3	13	45	Medio	
8	5	3	3	3	3	17	2	4	4	2	4	16	1	1	3	4	3	12	45	Medio	
9	5	5	5	5	5	25	2	4	2	2	4	14	4	3	4	4	3	18	57	Alto	
10	3	3	2	3	4	15	2	2	2	2	4	12	1	1	3	5	3	13	40	Medio	
11	3	4	3	4	5	19	2	3	3	4	3	15	1	3	5	5	3	17	51	Medio	
12	3	5	2	4	5	19	4	3	3	4	4	18	2	1	4	4	3	14	51	Medio	
13	3	4	3	3	5	18	5	3	4	4	3	19	2	1	5	5	3	16	53	Medio	
14	3	3	4	4	5	19	5	3	4	4	3	19	2	1	4	4	3	14	52	Medio	
15	3	4	4	4	5	20	5	4	3	4	4	20	2	1	4	3	3	13	53	Medio	
16	3	3	3	3	4	16	5	4	3	4	3	19	2	1	5	3	3	14	49	Medio	
17	3	2	4	2	4	15	2	3	3	4	3	15	2	1	5	5	3	16	46	Medio	
18	3	3	2	4	2	14	4	2	3	4	3	16	2	1	5	1	3	12	42	Medio	
19	3	3	5	3	2	16	2	2	3	5	3	15	2	1	5	5	3	16	47	Medio	
20	3	3	5	4	4	19	2	2	3	5	4	16	3	1	4	3	3	14	49	Medio	
21	3	3	5	3	5	19	5	2	3	5	3	18	3	1	4	3	3	14	51	Medio	
22	3	3	5	2	2	15	2	2	2	2	5	13	2	1	4	3	3	13	41	Medio	
23	2	3	2	3	2	12	5	2	4	2	3	16	3	1	2	3	3	12	40	Medio	
24	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	5	21	2	1	2	3	3	11	50	Medio	
25	3	3	3	5	4	18	4	4	4	4	4	20	3	1	2	2	3	11	49	Medio	
26	3	3	3	2	5	16	3	4	4	4	3	18	2	1	2	2	3	10	44	Medio	
27	4	3	4	3	4	18	3	3	4	4	5	19	3	1	5	3	3	15	52	Medio	
28	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	31	Bajo	
29	1	1	2	3	1	8	3	3	1	2	3	12	3	1	2	2	3	11	31	Bajo	
30	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	2	11	5	2	2	2	3	14	37	Medio	

Perfil de cargo

PERFIL DE CARGO																							TOTAL	NIVEL ASIG.	
N° DE MUESTRA	PREGUNTAS																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	PT.	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	PT.	P15	P16	P17	P18	P19	P20			PT.
1	2	1	2	2	4	3	3	17	3	1	3	4	3	3	4	21	4	5	3	3	3	4	22	60	Medio
2	2	2	3	3	4	3	4	21	4	1	3	3	3	3	4	21	4	5	3	3	3	4	22	64	Alto
3	2	1	3	3	4	3	5	21	5	1	3	1	1	4	4	19	5	5	3	3	3	4	23	63	Alto
4	2	1	1	1	4	2	5	16	3	1	3	1	5	3	4	20	4	5	3	3	5	4	24	60	Alto
5	2	1	1	3	4	3	5	19	4	1	3	3	1	4	3	19	4	5	3	3	3	4	22	60	Alto
6	2	1	1	3	4	2	3	16	5	1	3	1	3	3	3	19	2	5	3	3	3	4	20	55	Medio
7	2	4	1	3	4	2	3	19	5	1	3	3	5	4	3	24	4	5	3	3	3	4	22	65	Alto
8	2	1	1	3	4	2	3	16	3	1	3	3	1	3	3	17	4	5	3	3	3	4	22	55	Medio
9	3	2	1	1	4	3	5	19	5	1	3	3	5	4	3	24	4	5	3	3	3	4	22	65	Alto
10	2	1	1	1	4	2	3	14	3	1	3	1	1	3	3	15	3	5	3	3	3	4	21	50	Medio
11	2	2	2	3	4	2	3	18	3	1	3	1	1	3	3	15	3	5	3	3	3	4	21	54	Medio
12	2	1	2	1	3	2	1	12	1	1	3	5	1	3	4	18	3	5	3	3	3	4	21	51	Medio
13	2	1	2	3	3	3	1	15	1	1	3	5	1	3	3	17	3	5	3	3	3	4	21	53	Medio
14	3	1	2	3	3	2	1	15	1	1	3	1	1	3	4	14	3	5	3	3	3	4	21	50	Medio
15	3	1	2	3	3	2	1	15	1	1	3	1	1	3	3	13	3	5	3	3	3	4	21	49	Medio
16	3	1	2	3	3	2	1	15	3	1	3	1	5	3	3	19	3	5	3	3	3	4	21	55	Medio
17	3	1	1	3	3	3	5	19	5	1	3	1	1	3	4	18	3	5	3	3	5	4	23	60	Alto
18	2	1	1	1	3	3	1	12	1	1	3	2	2	4	4	17	3	5	3	3	3	4	21	50	Medio
19	3	1	1	1	3	3	5	17	3	1	3	2	2	3	4	18	3	5	3	3	3	4	21	56	Medio
20	3	2	1	3	4	3	4	20	4	1	3	3	3	4	4	22	3	5	3	3	3	4	21	63	Alto
21	3	1	1	3	3	3	4	18	5	1	3	4	5	3	4	25	3	5	3	3	1	4	19	62	Alto
22	3	2	3	3	3	3	3	20	3	1	3	3	3	4	4	21	3	5	3	3	4	4	22	63	Alto
23	3	3	3	3	3	2	4	21	3	1	5	4	4	3	4	24	3	5	3	3	4	4	22	67	Alto
24	3	3	3	4	4	2	4	23	4	1	3	4	4	3	4	23	4	5	3	3	4	4	23	69	Alto
25	3	5	4	5	4	3	3	27	4	1	3	3	3	3	3	20	3	5	3	3	4	4	22	69	Alto
26	4	5	5	5	4	2	3	28	4	1	5	3	3	4	3	23	4	5	3	3	4	4	23	74	Alto
27	3	1	1	1	4	3	3	16	4	1	5	1	1	4	3	19	3	5	3	3	4	4	22	57	Medio
28	3	1	1	1	3	2	3	14	3	1	5	1	1	4	3	18	3	5	3	3	4	4	22	54	Medio
29	4	1	1	1	3	2	3	15	3	1	5	1	1	3	3	17	3	5	3	3	1	4	19	51	Medio
30	4	5	5	5	3	3	5	30	3	1	5	3	4	3	3	22	3	5	3	3	4	4	22	74	Alto