



*VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO*

## **TESIS**

**LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA  
INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO  
DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS,  
AÑO 2017**

**PRESENTADO POR:  
Bach. MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**CUZCO - PERÚ  
2018**



*VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO*

## **TESIS**

# **LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017**

**PRESENTADO POR:  
Bach. MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR**

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN EMPRESARIAL**

**Eje Temático  
Planeamiento empresarial**

**ASESOR  
DRA. LITA ROMÁN BUSTINZA**

**CUZCO - PERÚ  
2018**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mis papitos Angel Eduardo y Gloria; y, a Sharon mi esposa y Mikel Diogo mi hijo por haberme dado su apoyo, bendiciones y total confianza en lo que hago y sigo haciendo, llegado a este momento en la vida profesional de cualquier persona, esto va para uds, y a seguir creciendo en todos los aspectos de la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, por darme todo su amor, por soportarme y creer que si se puede y que vale la pena, por que hicieron la personas que soy ahora, a mi esposa Sharon y mi amado hijo Mikel, por su apoyo y por que son un motivo por el cual uno quiere hacer las cosas bien, muchas gracias.

A mis colegas, amigos y compañeros de trabajo del área administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, los cuales amablemente quisieron ser parte de este estudio de investigación.

A mis docentes y colegas de la Universidad Alas peruanos por transmitir su conocimiento con el fin de lograr el objetivo de ser maestro.

## **RECONOCIMIENTO**

Quisiera reconocer el trabajo fuerte y constante de todos mis docentes de la Maestría de Ingeniería de Sistemas, por haber tenido la paciencia y las ganas de enseñar a modelar el presente trabajo de tesis.

De manera especial reconocer el trabajo de revisión del Jurado Calificador del Presente trabajo de tesis, por su tiempo y dedicación los Doctores y Magisteres que pertenecen a nuestra prestigiosa casa de estudios Universidad Alas Peruanas.

Del mismo modo reconocer el mérito de todos mis compañeros y colegas, integrantes del curso de Maestría de Ingeniería de Sistemas con mención en administración, por su consejos y temas de conocimiento que lograron sumar para terminar el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE

	<b>PAG.</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xv</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>18</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.3.2 Problemas Específicos:	24
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	27
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	<b>28</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	28
2.2. BASES TEÓRICAS TEORICAS O CIENTÍFICAS	35
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39
<b>CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>42</b>
3. 1 HIPÓTESIS GENERAL:	42
3. 2 HIPOTESIS ESPECIFICAS:	42
3. 3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES:	43
3. 4 CUADRO DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES	47
<b>CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>58</b>
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	58
4.1.2 Nivel de investigación:	58
4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	58
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:	59
4.1.2 Muestra:	59
4. 4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	59
<b>CAPÍTULO V RESULTADOS</b>	<b>65</b>
5.1 Análisis descriptivo	65

5. 2 Analisis Inferencial.	89
<b>CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>98</b>
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
<b>FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>105</b>
Bibliografía	105
<b>ANEXOS</b>	<b>109</b>
I.    MATRIZ DE CONSISTENCIA	109
II.   INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	110
III.  VALIDACIÓN DE EXPERTOS	118
IV.  TABLA DE LA PRUEBA DE VALIDACIÓN:	128
V.    COPIA DE LA DATA PROCESADA:	130
PUNTAJES DE LAS ENCUESTAS.	134
VI.  CONSENTIMIENTO INFORMADO	136
VII. AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE CAMPO	146
VIII. DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	148
IX.  PANEL FOTOGRÁFICO	150

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01:	Nómina de trabajadores del área administrativa que labora en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios	23
Tabla 02:	Resultado de la validación del instrumento mediante jueces haciendo uso de la prueba V de Aiken	62
Tabla 03:	Resultado de la validación del instrumento técnica Alpha de Cronbach para la variable Indicadores de Desempeño	62
Tabla 04:	Resultado de la validación del instrumento técnica Alpha de Cronbach para la variable Gestión Administrativa	63
Tabla 05:	Tabla de Frecuencia Variable Indicadores de Desempeño	68
Tabla 06:	Tabla de Frecuencia Dimensión Eficiencia Gerencial	69
Tabla 07:	Tabla de Frecuencia Dimensión Economía Institucional	71
Tabla 08:	Tabla de Frecuencia Dimensión Eficacia Gerencial	72
Tabla 09:	Tabla de Frecuencia Dimensión Calidad de Servicio	74
Tabla 10:	Tabla de Frecuencia Dimensión Supervisión	75
Tabla 11:	Tabla de Frecuencia Variable Gestión Administrativa	77
Tabla 12:	Tabla de Frecuencia Dimensión Planeamiento Estratégico	78
Tabla 13:	Tabla de Frecuencia Dimensión Presupuesto por resultados	80
Tabla 14:	Tabla de Frecuencia Dimensión Gestión por procesos	81
Tabla 15:	Tabla de Frecuencia Dimensión Servicio Civil Meritocratico	83
Tabla 16:	Tabla de Frecuencia Dimensión Seguimiento, evaluación y gestión	84
Tabla 17:	Tabla de Contingencia entre la Variable Indicadores de desempeño y Gestión Administrativa	86
Tabla 18:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre los indicadores de desempeño y la Gestión administrativa	89
Tabla 19:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Eficiencia gerencial y la Gestión administrativa	90

Tabla 20:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Economía Institucional y la Gestión administrativa	91
Tabla 21:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Eficacia Gerencial y la la Gestión administrativa	92
Tabla 22:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Calidad de Servicio y la Gestión administrativa	93
Tabla 23:	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Supervisión y la Gestión administrativa	94

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Diseño de la Investigación	59
Figura 02: Distribución porcentual del sexo de los participantes en nuestro estudio de investigación	65
Figura 03: Distribución numérica (frecuencia) de la condición laboral de los participantes en el presente estudio	66
Figura 04: Distribución porcentual del nivel de instrucción de los participantes en el presente estudio	67
Figura 05: Figura de la tabla de frecuencia Indicadores de Desempeño	69
Figura 06: Figura de la tabla de frecuencia Eficiencia Gerencial	70
Figura 07: Figura de la tabla de frecuencia Economía Institucional	72
Figura 08: Figura de la tabla de frecuencia Eficacia Gerencial	73
Figura 09: Figura de la tabla de frecuencia Calidad de Servicio	75
Figura 10: Figura de la tabla de frecuencia Supervisión	76
Figura 11: Figura de la tabla de frecuencia Gestión Administrativa	78
Figura 12: Figura de la tabla de frecuencia Planeamiento Estratégico	79
Figura 13: Figura de la tabla de frecuencia Presupuesto por resultados	81
Figura 14: Figura de la tabla de frecuencia Gestión por procesos	82
Figura 15: Figura de la tabla de frecuencia Servicio Civil Meritocratico	85
Figura 16: Figura de la tabla de frecuencia Seguimiento, evaluación	82
Figura 17: Figura de la tabla de Contingencia Indicadores de Desempeño y Gestión Administrativa	88

## RESUMEN

El presente trabajo que lleva por título: “Los indicadores de desempeño y la influencia en la gestión administrativa del Ministerio Público del distrito fiscal de Madre de Dios, año 2017” se orientó a analizar, como problema principal: ¿De qué manera influyen los indicadores de desempeño en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?

Frente a ello, el objetivo principal fue: Determinar la manera como los indicadores de desempeño influyen en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

Para dicho efecto, se planteó como hipótesis principal de trabajo: Los indicadores de desempeño influyen significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

A raíz del estudio realizado, se llegó a la siguiente conclusión principal: Existe una relación estadísticamente significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa. Dicha conclusión se sustenta por el hecho que haber obtenido un p-valor “sig.” de 0.001 que, al ser menor a 0.05 nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% ( $\alpha = 5\% = 0,05$ ) de que existe una asociación estadísticamente significativa entre los indicadores de desempeño y la gestión administrativa en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, en el Año 2017.

En base al análisis realizado, se planteó la siguiente recomendación principal: El Ministerio Público Sede Central, debe de revisar la organización de las oficinas de las áreas de indicadores a nivel nacional, viendo las fortalezas y necesidades de dichos centros de análisis de datos importantes para las mediciones tanto de la parte Fiscal; y, de la parte administrativa, adicionando algunos módulos a los sistemas vigentes, siendo esta última de vital importancia para poder hacer mediciones en materia de eficiencia, economía, eficacia, calidad y supervisión de todos los procesos de nuestra institución.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es correlacional, no experimental y transversal. Se realizó un censo con la población en estudio, para lo cual se utilizaron dos cuestionarios con escalas de Likert para la recolección de datos, una para cada variables: Indicadores de desempeño y gestión administrativa. A los

resultados obtenidos, se aplicó la estadística inferencial con la ayuda del software estadístico SPSS.

Esta tesis se orienta a ser un aporte documentario y estadístico para mejorar los procesos de la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en los alcances del estudio.

**PALABRAS CLAVE:** Indicadores de desempeño, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The present work, entitled "Performance indicators and influence on the administrative management of the Public Prosecutor's Office of the fiscal district of Madre de Dios, 2017" was aimed at analyzing, as a main problem: How indicators influence of performance in the administrative management of the Public Prosecutor's Office of the Fiscal District of Madre de Dios, year 2017 ?.

Faced with this, its main objective was: Determine how performance indicators influence the administrative management of the Public Prosecutor's Office of the Fiscal District of Madre de Dios, year 2017.

For this purpose, the main work hypothesis was stated: Performance indicators significantly influence the administrative management of the Public Prosecutor's Office of the Fiscal District of Madre de Dios, 2017. As a result of the study carried out, the following main conclusion was reached: There is a statistically significant relationship between the use of the Performance Indicators and the Administrative Management. This conclusion is supported by the fact that having obtained a p-value "sig." Of 0.001 that, being less than 0.05, allows us to affirm with a confidence level of 95% ( $\alpha = 5\% = 0.05$ ) that There is a statistically significant association between performance indicators and administrative management in the Public Ministry, Fiscal District of Madre de Dios, in the Year 2017.

Based on the analysis carried out, the following main recommendation was made: The Public Ministry Headquarters should review the organization of the offices in the areas of indicators at the national level, seeing the strengths and needs of these data analysis centers important for the measurements of both the Fiscal part; and, of the administrative part, adding some modules to the current systems, being this last one of vital importance to be able to make measurements in matter of efficiency, economy, effectiveness, quality and supervision of all the processes of our institution.

The present investigation has a quantitative approach, it is correlational, not experimental and transversal. A census was conducted with the population under study, for which two questionnaires with Likert scales were used to collect data, one for each variable: Performance indicators and administrative management. To the obtained results, the inferential statistics was applied with the help of the statistical software SPSS.

This thesis aims to be a documentary and statistical contribution to improve the processes of administrative management of the Public Prosecutor's Office of the Fiscal District of Madre de Dios in the scope of the study.

**KEYWORDS:** Performance indicators, administrative management.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cuanto más grande es una organización y más descentralizada es su estructura, mayor es la necesidad de establecer un proceso de control y medición de objetivos, por lo tanto, es necesario contar con instrumentos que proporcionen información cuantitativa y cualitativa sobre el desenvolvimiento y los logros de una institución.

La buena administración como concepto, y el buen manejo de toda organización en un mundo digital como en el que nos encontramos, requiere de un eficiente control mediante herramientas tecnológicas que permitan alcanzar los objetivos planteados en forma rápida, eficaz y con un correcto uso de los recursos asignados permitiendo a las instituciones maximizar su rendimiento.

El área administrativa del Ministerio Público en la región de Madre de Dios, no logra un desempeño óptimo, debido a que no hace uso de sus propias herramientas tecnológicas para mejorar su gestión y desarrollo, ya que dichas herramientas están totalmente implementadas para la parte fiscal en su monitoreo de indicadores de gestión desempeño y avance de carga procesal, pero no así para la parte administrativa; y, entonces la mayoría de los procesos de control son manuales e ineficientes. Por otra parte el administrador tiende a fijarse en problemas de índole monetario y no en implementar los sistemas de información que mejoren el uso de ese recurso, se procura gastar lo menos posible por temor a cometer errores en la administración de los fondos como dicta el reglamento que maneja la sede central, asimismo los controles de auditoría los realiza la unidad central de finanzas con sede en Lima lo cual afecta notablemente la eficiencia gerencial, además de que no se puede saber con certeza la eficacia de cada área y/o trabajador y por ende de toda la parte administrativa, tampoco se pueden hacer proyecciones de desempeño.

Esto a su vez genera que la calidad del servicio sea pésima, porque la mayoría del personal de atención al usuario no está capacitado, no sabe su rol dentro de la institución, o no se siente identificado con la institución debido a la poca remuneración.

El propósito de nuestro estudio fue el de determinar la relación que existe entre los Indicadores de Desempeño Institucional en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017, dicha relación se pondrá a consideración en un informe a la Gerencia General y la Gerencia de Tecnologías de la

Información para la aplicación de los indicadores de desempeño ya instalados en la parte Fiscal y con muy buenos resultados, pero en este caso a la parte administrativa tal y como ellos mismo solicitan en relación a los objetivos estratégicos de la institución.

La investigación planteó como objetivo principal, determinar si los indicadores de desempeño influyen en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017, el mismo que ha sido estructurado en seis capítulos, que empiezan con el planteamiento del problema el mismo que delimitó de forma espacial, social, temporal y conceptual la investigación; el marco teórico que nos adentro en los antecedentes del problema y las bases teóricas y científicas así como la definición de términos básicos; La hipótesis y variables comprendidas en el presente trabajo con sus respectivos cuadros de operacionalidad; La metodología de la investigación indicando el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de nuestro trabajo de investigación del mismo modo se anexo las técnicas, instrumentos así como su validez y confiabilidad dentro de la presente investigación; Del mismo modo nos referiremos a los resultados del proyecto con su respectiva discusión de resultados, añadiendo las conclusiones y recomendaciones; conjuntamente se citó la bibliografía y los anexos correspondientes de acuerdo a la guía vigente de presentación de trabajos para la escuela de Posgrado de nuestra universidad.

El presente trabajo de investigación servirá de base documentaria y estadística para la petición formal a la Gerencia Central del Ministerio Público con sede en la ciudad de Lima, del fortalecimiento del área de indicadores de nuestro Distrito Fiscal, orientado a la mejora de la gestión administrativa con relación a las actividades del personal, la misma que tiene como meta alcanzar los objetivos institucionales. También pretendemos hacer notar que los indicadores de desempeño, los cuales ya están definidos en los procesos de medición en la parte fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se pueden utilizar para optimizar la gestión del área administrativa, asimismo para detectar los factores y deficiencias que contravengan las normas de producción, eficiencia, eficacia, calidad de servicio y control dentro de la Institución.

En el presente estudio de tipo no experimental con diseño relacional, fue posible trabajar con la totalidad de los individuos que integran la parte administrativa de la mencionada institución, por lo cual se realizó un censo y se recogieron las opiniones de los 49 trabajadores que conforman el personal administrativo según cuadro de asignación de personal (CAP). Para el trabajo de recolección de datos, se utilizaron dos

cuestionarios, una para medir la variable “indicadores de desempeño” y sus dimensiones y otra para medir la variable “gestión administrativa” con sus respectivas dimensiones. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables, y luego se aplicó la estadística inferencial utilizando como prueba de significación al coeficiente de relación para rangos ordenados de Spearman.

Pudimos comprobar que los indicadores de desempeño usados en la parte fiscal, son muy relevantes en la parte administrativa, y por lo tanto, se puede solicitar a la gerencia central con sede en Lima implementar un módulo de control por medio de indicadores a la parte administrativa, de esta manera se podría tener una herramienta de toma de decisiones, simplificadora de procesos, que mejora los tiempos, reduce los costos, y procura la capacitación constante para el personal, resaltando que la sede central en todo momento pide resultados, control y medición de procesos, ahorro de presupuesto y búsqueda de objetivos institucionales, demostró ser la herramienta generadora de resultados viables para una buena gestión administrativa a favor de los trabajadores y público en general en la región de madre de dios.

Para finalizar adjuntaremos todos los anexos requeridos y correspondientes al presente trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La buena administración como concepto, el buen manejo de toda organización en un mundo digital como en el que nos encontramos, requiere de un eficiente control mediante herramientas tecnológicas, que permita alcanzar los objetivos planteados en forma rápida, eficaz y con un correcto uso de los recursos asignados permitiendo a las Instituciones maximizar su rendimiento.

Los indicadores de desempeño son mediciones que se hacen en las distintas fases y etapas de los diferentes procesos de una organización, a efecto de identificar y establecer, en forma objetiva y clara, la medida en que dicha etapa está contribuyendo o no con el logro de los objetivos organizacionales, dado que no solo muestran los puntos críticos de los procesos, sino que ayudan a su caracterización y comprensión, por lo que deben de estar alineados con la estrategia y no sesgados.

Ello posibilita que quienes gestionan puedan identificar constantemente oportunidades de mejora directamente a nivel de los procesos y tomar acciones de mejora, con el consiguiente beneficio para la organización.

### **DIAGNÓSTICO**

Para poner algunos ejemplos, en Argentina la utilización de indicadores persigue el objetivo de inducir mejoras en el proceso de formulación de políticas,

en el seguimiento de la ejecución presupuestaria y en su evaluación. En tal sentido reviste importancia el estado actual de los sistemas de información de las diferentes jurisdicciones, en tanto los mismos permiten o impiden la obtención de indicadores. (Argentina, Dirección de Presupuesto y Finanzas, 3, 2005).

En Chile la medición a través de indicadores de desempeño se define como un proceso efectuado por la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar información cualitativa o cuantitativa y un grado de seguridad razonable en cuanto obtención de objetivos dentro de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera y cumplimiento de normas y leyes, los indicadores de excepción arrojan una alerta cuando sobrepasan el umbral preestablecido en los objetivos de dicha institución. (Hanson, 41, 2005).

En México la medición de indicadores de desempeño es “Un proceso de evaluación del rendimiento de servicios públicos consiste en la afirmación de un juicio de valor sobre los productos y los efectos de las políticas públicas, y esta diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable para la consecución de la misión de la organización, primando los siguientes objetivos gerenciales”. (Ramos, 357, 2011).

En el Perú, los indicadores de desempeño, son instrumentos que proporcionan, información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa o actividad a favor de la población u objeto de su intervención.

Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas. (Ministerio de economía y finanzas,1, 2010).

Los puntos descritos líneas arriba pueden acarrear responsabilidad de orden administrativo y penal por acción u omisión, tanto a nivel gerencial y directivo, así

como también al personal que labora en cada una de las áreas que involucran la administración, de acuerdo al grado de participación y decisión que conlleve perjuicio al Estado.

En la actualidad, el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, entidad en la cual se realizó la presente investigación tiene, dentro de su organigrama vigente, con una oficina de gestión de indicadores, la cual cuenta con un personal asignado, según el cuadro de asignación de personal, para atender a todo el Distrito Fiscal. Cabe mencionar que si bien no es un área administrativa operativa, si está anexada a la Fiscalía Superior Coordinadora y supeditada a ver la temas de la parte fiscal por norma.

El área de gestión de indicadores solo ve temas relacionados a indicadores de desempeño, carga laboral, eficiencia, eficacia, calidad de trabajo y atención de documentación pero solo en el ámbito Fiscal dentro del marco legal de la implementación del Nuevo Código Procesal Penal, pero no ve temas de control administrativo, control de gestión administrativa, indicadores de desempeño, indicadores económicos y/o financieros, avance de metas gerenciales y otros objetivos propios de la administración; los cuales si se podrían controlar y verificar acoplándolas y haciendo uso de la plataforma de información denominada SGF (Sistema de Gestión Fiscal) que esta diseñada para medir el avance del trabajo Fiscal, más no de la labor administrativa; lo que conlleva a un problema para la institución en este Distrito Fiscal en materia de políticas de control, medición, calidad de trabajo y por ende consecución de objetivos dentro de ámbito público a favor de la población de nuestra región.

Se observa así que los indicadores de desempeño que son utilizados en el distrito fiscal del Ministerio Público de Madre de Dios, año 2017 tienen una gran influencia en la gestión del área fiscal de dicho ente estatal la cual esta totalmente implementada y en ejecución, pero no se utilizan en la gestión del área administrativa en desmedro de la eficiencia y eficacia de los diferentes procesos administrativos.

La mayoría de procesos que se realizan en la actualidad son manuales por lo que su medición es poco confiable, y la supervisión que se realiza está orientada sobretodo a la parte fiscal, dejando de lado a la parte administrativa la cual queda a cargo solo del área de recursos humanos que a su vez solo se enfoca en controlar los ingresos y salidas del personal, y no en el cumplimiento de funciones, trabajos, acciones, objetivos o metas, es decir, no hay un encargado que se fije en el plan de gestión, plan gerencial orientados a las metas la visión y misión de la institución.

## PRONÓSTICO

De esta manera, al no poder medir la producción, eficiencia y eficacia que son los principales indicadores de desempeño institucional, no se puede saber con veracidad los porcentajes de eficacia de cada área o trabajador y por ende de toda la parte administrativa, tampoco se pueden hacer proyecciones de desempeño.

De continuar esta situación, se seguirá manteniendo un tipo de gestión que no mide adecuadamente el desempeño institucional.

## CONTROL DEL PRONÓSTICO

El que se pueda contar con un Área de Gestión de Indicadores para el Distrito Fiscal de Madre de Dios, posibilitará mejorar la gestión administrativa de manera integral, dado que permitirá contar con los elementos necesarios para un buen trabajo administrativo ya que se podrá medir los avances y contrastarlos con los objetivos institucionales en sus diferentes niveles.

## **1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL:**

Distrito Fiscal de Madre de Dios, ubicada en la Av. Madre de Dios – Fonavi F-9, Distrito de Tambopata, Provincia de Tambopata, Región Madre de Dios, República del Perú.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL:**

La delimitación social abarca al total del personal administrativo que labora en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.

De acuerdo al cuadro de asignación de personal CAP vigente para dicha institución, tenemos a 49 trabajadores distribuidos en 14 áreas y/o oficinas dependiendo del trabajo y la función:

así tenemos:

La oficina de Gestión de Indicadores que cuenta con solo un servidor, el área de notificaciones que cuenta con 10 personas debido a sus funciones; asimismo el total de trabajadores de la Institución está distribuido en tres niveles ocupacionales los cuales son:

- Funcionario (personal de confianza)
- Profesional (nombrado)
- Técnico (contratado)

De los 49 trabajadores, 40 personas de sexo masculino y solo 9 personas de sexo femenino que en suma totaliza la fuerza laboral del área de administrativa.

No se tomaron en cuenta para este estudio las personas contratadas por locación de servicios por la naturaleza de sus contratos temporales.

Podemos apreciar de mejor forma la distribución de los trabajadores que participaron en el presente estudio en la siguiente tabla.

Tabla 01

*Nómina de trabajadores del área administrativa que labora en el Ministerio  
Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.*

<b>DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS</b>			
<b>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN</b>			
<b>AREA U OFICINA DEL PERSONAL</b>	<b>NUMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>			
ADMINISTRACIÓN	2,00	2,00	-
ALMACEN DE BIENES INCAUTADOS Y PRUEBAS DEL DELÍTO	3,00	2,00	1,00
ARCHIVO CENTRAL	3,00	1,00	2,00
AUDIO Y VIDEO	2,00	2,00	-
CONDUCTORES	10,00	10,00	-
FINANZAS	2,00	1,00	1,00
IMAGEN INSTITUCIONAL	2,00	1,00	1,00
INDICADORES	1,00	1,00	-
INFORMÁTICA	3,00	3,00	-
LOGÍSTICA	5,00	3,00	2,00
MESA DE PARTES	3,00	2,00	1,00
NOTIFICADORES	10,00	10,00	-
RECURSOS HUMANOS	2,00	2,00	-
TRÁMITE DOCUMENTARIO	1,00	-	1,00
<b>Σ TOTAL</b>	<b>49,00</b>	<b>40,00</b>	<b>9,00</b>

Fuente: Cuadro de Asignacion de Personal (CAP) Distrito Fiscal de Madre de Dios.

### **1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL:**

El desarrollo del presente trabajo de investigación, tendrá un horizonte temporal comprendido entre los meses de noviembre y diciembre del 2016 y enero a diciembre del 2017.

### **1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL:**

Se utilizaron los principales temas, para delimitar el aspecto conceptual sobre el cual se apoyará el presente trabajo de investigación.

#### **1.2.4.1 Indicadores de Desempeño:**

(Finanzas, 2010, Pag 1) Los indicadores de desempeño son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población, en el marco de sus objetivos estratégicos y su misión. Los indicadores de desempeño establecen

una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas.

#### **1.2.4.2 Gestión Administrativa**

(Servulo, 2002, Pag 70) La Gestión Administrativa consiste en guiar a las unidades orgánicas hacia objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades, posibilitando que sus miembros contribuyan al logro los objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos.

### **1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Problema Principal:**

¿De qué manera influyen los indicadores de desempeño en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?

#### **1.3.2 Problemas Específicos:**

1. ¿De qué manera influye la eficiencia gerencial en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?
2. ¿De qué manera influye la economía institucional en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?
3. ¿De qué manera influye la eficacia gerencial en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?
4. ¿De qué manera influye la calidad de servicio en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?
5. ¿De qué manera influye la supervisión en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo General:**

Determinar la manera como los indicadores de desempeño influyen en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

1. Determinar la manera como la eficiencia gerencial influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
2. Determinar la manera como la economía institucional influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
3. Determinar la manera como la eficacia gerencial influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
4. Determinar la manera como la calidad de servicio influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
5. Determinar la manera como la supervisión influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Justificación:**

#### **Justificación Teórica:**

Esta investigación se realiza con el propósito de tener los conceptos claros sobre indicadores de desempeño y sobre los procesos intervinientes en la gestión administrativa así como sus dimensiones, de la misma forma estos conceptos pueden servir para la toma de decisiones que implica beneficios no solamente al grupo de trabajadores del área Administrativa sino a los usuarios a los cuales se les brinda diversos servicios, en beneficio de la colectividad y de acuerdo a las normas vigentes.

### **Justificación Práctica:**

El desarrollo del presente trabajo de investigación, se justifica debido a que sus resultados servirán para ahondar en las deficiencias del aparato administrativo estatal del Ministerio Público, y cómo esta influye positiva o negativamente en la gestión administrativa al mismo tiempo que tendremos sustento documentado para poder presentar alternativas de solución a problemas cotidianos, así como lineamientos para realizar una petición formal a la Gerencia Central del Ministerio Público para la creación de un área de Gestión Indicadores independiente con soporte para la parte administrativa en el Distrito Fiscal de Madre de Dios.

### **Justificación Metodológica**

Al conocer las relaciones entre las variables indicadores de desempeño y gestión administrativa así como sus respectivas dimensiones servirá de consulta para la implementación de futuros indicadores que tengan mayor aplicación en la gestión administrativas así como se podrá prescindir de los que menos relación o fuerza tengan entre las variables estudiadas y sus dimensiones, una vez sea demostrado su validez podrán ser usados en otros trabajos de investigación así como en otras instituciones públicas.

#### **1.5.2 Importancia:**

La importancia de nuestro trabajo radica en que el uso de Indicadores de desempeño laboral mejorará la gestión interna del área administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, así como el cumplimiento de sus objetivos, mejorar la eficiencia en la asignación de recursos, mejorar la transparencia frente a los agentes internos y externos y realizar un seguimiento y medición al logro de los objetivos y productos estratégicos a favor de la población a quienes servimos.

### **1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Nuestra investigación fue factible de realizar, debido a que pudimos contar con la colaboración activa y positiva de todos los trabajadores del área administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios. Esto a pesar de la recargada agenda que deben de cumplir en su labor diaria.

## **1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

La presente investigación se vio enfrentada a diversas limitaciones: desde el punto de vista teórico, se tienen leyes que rigen la normatividad y la operatividad de las entidades públicas, las mismas que suelen ser cambiadas, derogadas o reformuladas y dada la variedad dentro del grupo de instituciones que administran la justicia en nuestro país, se tienen varios puntos de vista e interpretaciones sobre las mediciones y el control dentro de la gestión administrativa así como de los lineamientos sobre indicadores de desempeño. Desde el punto de vista práctico para acceder a entrevistas y realizar encuestas con el personal administrativo, debido a su recargada labor; y, esquema de trabajo estas se dieron de forma escalonada por los motivos antes descritos.

Finalmente resultó una limitante de carácter estrictamente formal, la estructura jerárquica de la institución, en cuanto al acceso a la información, que si bien es un derecho, se tuvo que petitionar de manera escrita y por los canales correspondientes lo cual dilató nuestra investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Carballo (Venezuela, julio 2015, pag 15)**, en su trabajo de investigación titulado: “Indicadores de gestión financiera basados en las herramientas de la administración moderna para las empresas del sector metalmeccánico ubicado en Maracayedo”, nos muestra que su objetivo fue el de proponer indicadores de gestión financieros basados en la herramientas de la administración moderna para las empresas del Sector Metalmeccánico ubicado en Maracay, Edo. Aragua. Con respecto a las herramientas de planificación como calidad total, Reingenieria, Benchamarking, empowerment, cuadro de mando integral y coaching y sus indicadores, puede concluirse que pese a existir cierto conocimiento, nunca han sido utilizados, desaprovechando las ventajas que estos ofrecen en befenicio de la empresa y/o instituciones.

**Fuentes (Mexico,2012, pag 12)**, en su trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango”, tuvo como objetivo el establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que es una relación entre eficiencia y eficacia.

El procedimiento estadístico a utilizar fue la significación y fiabilidad de la correlación. Con base a los resultados se estableció que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales y las condiciones del trabajo son favorables.

**Navarro (España, 2014, pag 09)**, en su trabajo de investigación titulado: “Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la sociedad civil de la ciudad Obregón, España”, nos indica que en la actual competencia que impera en el mundo de los negocios se hace necesario que tanto el cumplimiento de objetivos como la ejecución de estrategias en la organización sea una responsabilidad compartida, no sólo de la alta dirección. Por lo que es importante fortalecer y alinear las iniciativas de desarrollo con las estrategias organizacionales, ya que “solo aquellas organizaciones que transformen su aprendizaje de un evento aislado a un sistema, crearán mejoras perdurables en el desempeño”. Partiendo de lo anterior y en base a los resultados obtenidos por Navarro y Vega (2012), surge el siguiente cuestionamiento: ¿cómo mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil a partir de la alineación de objetivos que permita obtener mejores resultados a nivel organizacional?, estableciendo como objetivo diseñar un modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil que impacte al mismo tiempo en el desempeño de la organización.

**Martínez (Colombia, 2005, pag 19)**, en su investigación titulada: “Diseño y propuesta de implementación de indicadores de gestión como herramienta de evaluación en el desempeño de operarios de granja porcícola tecnificada”, nos dice que orientar a los porcicultores en términos de talento humano es un tema hasta ahora a tratar, en la gran mayoría de granjas porcícolas del territorio nacional, no se tiene en cuenta que los resultados a nivel general obtenidos por la organización también se pueden medir por el recurso humano con que se cuenta, el factor fundamental dentro de

cualquier organización para lograr la competitividad y fortalecer el desempeño es el recurso humano, estas razones llevan a introducirnos en el pensamiento del porcicultor, en la actividad de la porcicultura y al trabajo de los operarios de estas granjas, es decir, ubicar la actividad, dimensionarla, conocer no sólo el parámetro productivo sino también humano, involucrar aspectos muy importantes del acontecer diario de estos trabajadores en el mercado porcícola, las características de sus actividades y la importancia de su labor en pro de la competitividad de la granja.

**Mejía (Ecuador,2012, pag 09)**, en su investigación que lleva por título: “ Diseño de indicadores como herramienta para medir la gestión de los recursos humanos materiales y financieros en el departamento de servicio al cliente del hospital santa ines”, nos indica que para el hospital es muy importante la planificación estratégica que está orientada al logro de objetivos institucionales, en una forma interna ya que ayuda a mantener el control optimo de las actividades diarias del hospital ecuatoriano, dentro del contexto utilizado se hace uso de la planificación corporativa, que se encarga de que las ideas de las empresa no se vuelvan obsoletas, la planeación táctica que es por la cual se eligen las metas, y la planeación operativa que se encargar de seleccionar los medios para conseguir las metas, para que se puedan dar estas metas es necesario la creación de indicadores que son aquellos que generalmente ofrecen dos ratios o valores que aportan una visión complementaria para la toma de decisiones además de una evaluación de los aspectos de gestión en las diferentes áreas del hospital las mismas que se pueden presentar en tablas y graficos que resumirán las metas alcanzadas.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Díaz (Perú, 2016, pag 11)**, en el año 2016, en su tesis “Propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de oficiales del ejército del Peru”, presenta un trabajo de investigación que tiene como objetivo elaborar una propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de oficiales del Ejército del Perú. Se encontró que el sistema de evaluación de

oficiales en el Ejército del Perú no ha variado sustancialmente desde la creación del instituto en el año 1921 hasta la fecha, en cuanto a quién evalúa y la finalidad de esta evaluación. Por ello, luego de realizar un diagnóstico detallado, se analizaron los sistemas de evaluación del desempeño de oficiales de las fuerzas armadas en el entorno nacional: Fuerza Aérea del Perú y Marina de Guerra del Perú, y se encontraron muchas similitudes con el anacrónico sistema de evaluación del desempeño, así como de los sistemas de evaluación del desempeño de los ejércitos de algunos países representativos en la región, tales como Brasil, Chile y Colombia, estableciendo características y particularidades de cada uno de ellos, las cuales podrían ser aplicables a la realidad institucional, pues aunque también existen algunas similitudes propias de toda organización militar, en cuanto a la evaluación en función de aspectos conductuales, principios y valores institucionales, aplican herramientas informáticas que dan agilidad y mejor utilidad al sistema.

**Montoya (Perú,2013, pag 09)**, en el año 2013, en su tesis de maestría “Incidencia del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo”, realiza una investigación de tipo no experimental con diseño correlacional, con una población de 13 empresas; en las cuales se aplico a dos (02) personas, el titular o administrador y el contador, personas que estaban directamente relacionado con la administración de la empresa, a quienes se le aplico una encuesta que será utilizada como instrumento para realizar el cuestionario el cual estaba conformado por preguntas relacionadas a los indicadores de cada una de las variables. El Autor concluye que “El Ambiente de Control si influye en el establecimiento de objetivos y metas de la empresa, ya que muchas MYPES no lo tienen definido, por la razón no pueden optimizar sus resultados, muchas veces no alcanzan sus objetivos y metas; así mismo como no conocen sus indicadores no pueden evaluar ni comparar periodo a periodo.

**López Maldonado (Perú,2015,Pag 12)**, en el año 2015 en su tesis: “Relación entre el desempeño económico y social en el sistema

microfinanciero peruano regulado y no regulado”, realiza una investigación que tiene como objetivo evaluar la relación entre el desempeño financiero y social en el sistema microfinanciero peruano regulado y no regulado. En primer lugar, se realiza una descripción de las microfinanzas y de su situación actual en el mercado peruano, diferenciando los dos sistemas existentes: sistema regulado y sistema no regulado, a fin de evaluar el comportamiento y características de cada sistema. Asimismo, se efectúa una revisión de las investigaciones preliminares realizadas sobre este tema, las cuales buscaron determinar las interrelaciones existentes entre el desempeño financiero y el desempeño social en las empresas microfinancieras, las características de los diferentes productos ofrecidos y su relación con el alcance de la pobreza, así como los indicadores más comunes que son utilizados para explicar el enfoque basado en el desempeño social y financiero, los que se tomaron de referencia para evaluar su comportamiento en el sistema microfinanciero regulado y no regulado del Perú.

**Juan Carlos Palao Cano(Perú, 2014, pag 11)**, en el año 2014, en su tesis: “ Variables asociadas al desempeño de la gestión orientada a resultados en la producción del servicio educativo”, realiza una investigación en la cual nos muestra información en la cual los últimos veintitrés años, se ha logrado establecer una tendencia de crecimiento sostenido del presupuesto asignado en educación. Sin embargo, en la evaluación censal de rendimiento escolar de 2013 –aplicada por el Ministerio de Educación–, solo el 33,0% de los estudiantes a nivel nacional alcanzó el nivel satisfactorio de aprendizaje en comprensión lectora, mientras que el 16,8% lo hizo en matemática. Estas cifras evidencian un avance tímido en relación con los resultados de la ECE 2012, que se reflejan en la mejora en 2,1 y 4,1 puntos porcentuales en comprensión lectora y en matemática respectivamente. El incremento presupuestal descrito ha permitido que los tres niveles de gobierno cuenten con una magnitud de recursos sin precedentes, pero con limitaciones de gestión pública que impiden, en principio, gastar; y, luego, gastar adecuadamente. El conocer y

entender dichas las variables y subvariables permitirá, más adelante, precisar los indicadores necesarios para medir el desempeño de la gestión.

**Enrique Beltrán Maldonado (Perú, 2014, pag 13)**, en el año 2014; en su tesis: “ Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral”, plantea propuestas de mejora en la gestión del clima laboral de una organización educativa privada para efectos de lograr el incremento de satisfacción en los integrantes de la institución y así generar mayor productividad en lo que respecta a enseñanza y calidad educativa. La principal motivación para la presente propuesta es poder aplicar herramientas propias de gestión y con ello demostrar el efecto que produce una adecuada gestión de clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores y cómo repercute ello en su productividad.

**García (Perú, 2016, pag 11)**, en el año 2016, en su tesis: “Influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: una aproximación experimental”, nos dice que el desempeño laboral ha sido el objeto de estudio más importante en el campo de la gestión de recursos humanos, por su impacto directo en la productividad y la calidad laboral. Asimismo, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo han sido estudiados como variables potenciadoras del desempeño laboral. Evidencia correlacional actual está presentando a la satisfacción con la vida – componente del bienestar subjetivo– como una variable más relacionada al desempeño que la misma satisfacción laboral. Sin embargo, no existen estudios experimentales que confirmen relaciones causales específicas entre los constructos mencionados. En el presente estudio, se hace una comparación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, como variables que influyen positivamente en el rendimiento; y los resultados demuestran que la satisfacción con la vida ejerce un mayor efecto positivo que la satisfacción laboral. Ante la evidencia obtenida, se puede afirmar que las ciencias del comportamiento estarían aproximándose a un potencial buen

predictor del desempeño laboral, el cual no había sido considerado durante mucho tiempo: la satisfacción con la vida.

**Salcedo (Perú, 2015, pag 10)**, en el año 2015, en su tesis: “Relación entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes”, nos habla de la relación causal entre la satisfacción laboral y el desempeño ha sido una tesis ampliamente aceptada. Sin embargo, la evidencia empírica reporta que la correlación entre ambas variables es baja. Ante este panorama, la satisfacción con la vida emerge como una variable con una mejor correlación con el desempeño y como un posible mejor predictor del mismo. Sin embargo, esta variable es susceptible a las diferencias culturales. Dado que el modelo de satisfacción subjetiva de vida evalúa la satisfacción con la vida considerando factores culturales, el propósito del presente estudio es establecer la correlación entre indicadores de desempeño y la satisfacción subjetiva de vida. Los resultados encuentran correlaciones positivas significativas entre dos factores de satisfacción subjetiva de vida: el Logro de sentirse bien y la necesidad de Estatus, y dos medidas objetivas de rendimiento: la gestión del gasto controlable y gestión del gasto variable, respectivamente. El estudio brinda evidencia de la correlación alta y positiva entre la satisfacción con la vida y medidas objetivas de rendimiento y enfatiza la ventaja de usar medidas de satisfacción que consideren variables culturales.

**Moreno Descalzi (Perú 2011, pag 09)**, en el año 2011, en su tesis: “Sistema de información ejecutivo para mejorar la toma de decisiones en el proceso de evaluación a través de la construcción de escenarios virtuales en tópicos de álgebra en el 3er grado de educación secundaria”, indica que la forma cómo se enseña y se evalúa en el área de matemática han sido siempre dos puntos de principal atención. La investigación se realizó atendiendo a estas preocupaciones. Teniendo en cuenta que los procesos de enseñanza y evaluación van de la mano, basados en el diagnóstico y evaluación. Por ello, se diseñó e implementó a través de dos sistemas: uno a nivel transaccional, que atiende la gestión de enseñanza haciendo uso de la

plataforma Moodle; y el otro a nivel ejecutivo, que tiene en cuenta el proceso de evaluación a través de una plataforma de reportes, mediante un sistema de información ejecutiva.

## **2.2. BASES TEÓRICAS TEORICAS O CIENTÍFICAS**

- **Gestión:**

Para hacer gestión, primero hay que definir que es: gestión, y después ver de qué forma se puede controlar ese término (Muñiz, 2001).

Gestión es un conjunto de decisiones y acciones requeridas para hacer que un ente cumpla su propósito formal, de acuerdo a su misión en el contexto y bajo la guía de una planificación de sus esfuerzos. Gestión comprende el proceso de técnicas, conocimientos y recursos, para llevar a cabo la solución de tareas eficientemente.

La gestión empresarial, es un término utilizado para describir el conjunto de técnicas y la experiencia de la organización en procesos como planificación, dirección y control eficiente de las operaciones y de las otras actividades de la empresa,

- **Control:**

Para controlar, primero hay que haber definido lo que es: gestión, y después ver de qué forma se puede controlar ese término (Muñiz, 2001).

El control es una actividad que forma parte de la vida cotidiana, del ser humano, conscientemente o no.

Es una función que se realiza mediante parámetros establecidos con anterioridad, y el sistema de control es el fruto de la planificación y, por tanto, apunta al futuro. El control se refiere a la utilización de registros e informes para comparar lo logrado con lo programado. Harold Gennen, el mítico ex CEO de ITT, solía decir lo siguiente: “...existe una inmutable ley en el mundo de los negocios: las palabras son palabras, las explicaciones son explicaciones, las promesas son

promesas, pero lo único real es el desempeño”. De esta frase surgen de manera inmediata dos afirmaciones y elementos fundamentales.

- **Sistema de administración del desempeño:**

Los elementos fundamentales de un sistema de administración del desempeño son tres:

- Objetivos
- Competencias
- Indicadores de gestión.

- **Planificación estratégica:**

La planificación estratégica para la toma de decisiones es una herramienta, que como toda será efectiva en el sentido de quien la utilice (gerente, coordinador), su gestión a futuro tendrá un comportamiento excelente o deficiente (Cruz, 1984).

La Planificación Estratégica es un proceso sistemático y organizado, conducido sobre la base de una realidad que permite decidir anticipadamente:

- ¿Qué tipo de esfuerzos de planificación deben hacerse?
- ¿Cuándo y cómo deben realizarse?
- ¿Quién los llevará a cabo?
- ¿Qué se hará con los resultados?

Igualmente, como proceso, es continuo, específicamente en cuanto a la formulación de estrategias, ya que el entorno o medio ambiente donde se desenvuelve la empresa, no es estático. Es decir, es cambiante.

- **Objetivos de la planificación estratégica**

Según Romero (2010), los objetivos de la planificación estratégica son:

Conseguir una ventaja competitiva: Diferencia positiva, en la medida de lo posible, no imitable y mantenible respecto a los demás competidores.

- Adaptación al medio ambiente.
- Identificación de opciones para aprovechar oportunidades y reducir riesgos.
- Utilización óptima de los recursos.

- Lograr que la gestión estratégica abandone la rigidez de los planes corporativos y una mayor flexibilidad: La preparación y adaptación al cambio deben ser considerados como un elemento clave en unos entornos cada vez más difíciles, turbulentos y cambiantes.
- Comentario: De nada vale ventajas muy importantes que no pueden ser mantenidas en el tiempo o que difícilmente puede traspasarse a otros entornos o situaciones en el espacio de tiempo.

- **Indicadores de desempeño público:**

Según Armijo Marianella (2011) conceptualmente la evaluación tanto desde el punto de vista de los programas públicos como de la gestión se inserta en el marco teórico de las políticas públicas, en la medida que esta persigue producir información que tenga alguna relevancia con la toma de decisiones políticas y administrativas, información útil que permita resolver problemas concretos (pág. 43).

La revisión de la documentación especializada da cuenta de múltiples definiciones sobre evaluación en el ámbito público, una de las más completas, aplicada a la evaluación de la gestión de entidades, es la desarrollada en el marco de un estudio realizado en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En esta señala que la evaluación de la gestión es la medición sistemática y continua en el tiempo de los resultados obtenidos por las instituciones públicas y la comparación de los resultados con aquellos deseados o planeados, con miras a mejorar los estándares de desempeño de la institución.

Otra definición pero esta vez enmarcada en el ámbito de los programas públicos es la que señala que la evaluación es la medición sistemática de la operación o impacto de un programa o política pública comparada con estándares implícitos o explícitos en orden a contribuir a su mejoramiento.

Desde el punto de vista de las funciones de la planificación, la evaluación juega un rol central. En efecto, junto con la prospectiva y la coordinación de las políticas públicas, la evaluación constituye uno de los pilares del nuevo modelo de gestión pública. Este modelo que se orienta a los resultados de la acción pública, involucra distintas dimensiones de la evaluación dentro del propio aparato gubernamental, en su relación con el parlamento y, de manera más general, con la ciudadanía. Aunque la instrumentación plena de este enfoque requiere un conjunto equilibrado de instrumentos, la evaluación de las acciones públicas constituye su eje.

Según el objeto de la evaluación esta permite pronunciarse sobre diversos ámbitos de las intervenciones gubernamentales:

Evaluación de políticas públicas, evaluación de programas públicos, evaluación de gestión y resultados de las entidades públicas y evaluación del desempeño individual.

Según el propósito de la evaluación En términos generales la evaluación está dirigida a generar información para la toma de decisiones de asignación de recursos y/o la rendición de cuentas en diferentes ámbitos (resultados de las políticas públicas y/o los programas públicos). La implementación de sistemas de evaluación de desempeño gubernamental tiene diversos fines que van desde la retroalimentación de los resultados de programas públicos prioritarios y seguimientos de las metas comprometidas en el plan de desarrollo, hasta la generación de información para el proceso presupuestario , con el propósito de enriquecer las decisiones sobre la asignación de recursos, En el caso de la evaluación de políticas y programas el principal objetivo de la evaluación es el mejoramiento en términos de maximización de eficacia (logro de objetivos buscados), y eficiencia desde el punto de vista de la economía de los medios utilizados, en un contexto de escasez de recursos. En el caso de la evaluación del desempeño de las entidades públicas, se busca apoyar la toma de decisiones de las estrategias para lograr mejores resultados y Gestionar más eficientemente y

eficazmente sus procesos, así como facilitar la rendición de cuentas a usuarios y diferentes grupos de interés, y como herramienta para el proceso presupuestario . Según los mandantes de la evaluación se puede desagregar en: Evaluación externa desarrollada por entes independientes de la entidad. Evaluación interna, desarrollada por la propia entidad ya sea por imposición de un ente externo como la Dirección de Presupuestos, el Congreso, la Contraloría, etc., o bien por propia decisión como instrumento de apoyo a la toma de decisiones.

Según la etapa de la intervención de la acción pública, lo cual considera a la evaluación como un proceso el cual puede realizarse en las diferentes etapas de la intervención o acción pública: Evaluación ex ante: se realiza previamente a la implantación de la acción gubernamental, en la cual se encuentran los estudios de diseño de programas, estudios de pre-inversión y similares. Evaluación de procesos: se realiza durante el ejercicio de la acción gubernamental y tiene que ver con el uso de los recursos para el cumplimiento de los objetivos, el ajuste a la programación de la generación de los productos, entre otros aspectos. Evaluación ex post: se realiza una vez finalizada la intervención o acción gubernamental, o la gestión de un determinado período, e involucra el análisis y pronunciamiento de los resultados inmediatos, intermedios e impactos o resultados finales. No es menor insistir en la necesidad de delimitar el objeto de evaluación, como fue señalado anteriormente el foco al cual se dirigieren los esfuerzos de evaluación, tendrá distintos propósitos, usuarios, y por supuesto diferentes metodologías para realizar el proceso evaluativo. Tal como puede verse en el siguiente recuadro cada tipo de evaluación se dirige a cubrir una necesidad específica y por la tanto las metodologías.

### **2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

- **Indicador:** El indicador constituye un dato producto de la conjunción de variables de información sobre el funcionamiento del ente materia de análisis y refleja una situación dada que es posible comparar y medir.

- **Evaluación de riesgos:** Es el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que esta expuesta una entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de un plan de contingencia, ante y post.
- **Información y comunicación:** Son los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular aseguren el flujo de información en todas las direcciones de calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades grupales e individuales.
- **Supervisión:** Proceso que permite valorar la eficacia y la calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación, para ello es fundamental el seguimiento de los procesos y las actividades dentro de la gestión administrativa, con fines de mejora continua y retroalimentación, dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo.
- **Gestión administrativa:** Es la ejecución de los mecanismos, acciones y medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la organización; también implica un fuerte compromiso de sus actores y también los valores y principios de eficacia, eficiencia y productividad. Se entiende como técnicas de gestión para el desarrollo y alcance de objetivos.
- **Planeamiento estratégico institucional:** Es un proceso por el cual los integrantes de cada institución, reflexionan rigurosamente sobre los temas principales del entorno inmediato:
- **Presupuesto por resultados:** Considerando que los recursos son escasos en el sector público, un estado moderno debe orientar el servicio al ciudadano, además de priorizar los procesos transparentes y de rendición de cuentas; la asignación de recursos por resultados es la mejor forma de inversión de dinero para resolver problemas específicos en el sector público.

- **Servicio civil meritocrático:** Es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y Gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos.
- **Eficiencia:** Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación. Este tipo de indicador esta referido a la producción de bienes o servicios, utilizando el mínimo de recursos disponibles.
- **Eficacia:** Cuantifican el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados. Las medidas de eficacia serán útiles en la medida que los objetivos y/o resultados de la institución o programa se encuentren claramente determinados. Costo por Kilometro de carretera construido.
- **Calidad:** Este indicador se encuentra orientado exclusivamente a medir la capacidad de la institución o programa, para responder ante las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Esta referido a las características y/o atributos de los bienes y servicios entregados, como la oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en atención, entre otros.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 HIPÓTESIS GENERAL:**

Los indicadores de desempeño influyen significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

#### **3.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS:**

1. La eficiencia gerencial influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
2. La economía institucional influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
3. La eficacia gerencial influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
4. La calidad de servicio influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.
5. La supervisión influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017.

### 3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES:

#### MATRIZ DE DENIFICIÓN CONCEPTUAL

TITULO: LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017.		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b></p> <p>Instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su misión. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o mas variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas.</p> <p>(Contraloría General de la República (2016). "Auditoría de Desempeño y Manual de Auditoría de Desempeño". Resolución N° 122-2016-CG. Lima, Perú).</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia Gerencial</b></p> <p>Es el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de trabajo y desarrollo institucional.</p> <p>(Contraloría General de la República (2006). <i>Normas de Control Interno</i>. Resolución N° 320-2006-CGR. Lima, Perú).</p>	<p>1.1. Filosofía de la dirección.</p> <p>1.2. Integridad y los valores éticos.</p> <p>1.3. Administración estratégica.</p> <p>1.4. Estructura organizacional.</p> <p>1.5. Administración de recursos humanos.</p> <p>1.6. Competencia Profesional.</p> <p>1.7. Asignación de autoridad y responsabilidades.</p> <p>1.8. Órgano de control institucional.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 2: Economía Institucional</b></p> <p>Es el proceso que tiene la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en post de su misión institucional; así como el análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos.</p> <p>La economía institucional es parte del proceso de administración y finanzas, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los presupuestos de la entidad.</p> <p>(Contraloría General de la República (2006). <i>Normas de Control Interno</i>. Resolución N° 320-2006-CGR. Lima, Perú).</p>	<p>2.1. Planeamiento de presupuesto e inversión.</p> <p>2.2. Identificación de los riesgos económicos.</p> <p>2.3. Valoración de los riesgos económicos.</p> <p>2.4. Respuesta al retorno de la inversión.</p>

	<p><b>DIMENSIÓN 3: Eficacia Gerencial</b>  Comprende el grado de cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la gestión administrativa que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.  ¿en que medida la institución esta cumpliendo con sus objetivos institucionales?</p> <p>(Contraloría General de la República (2006). <i>Normas de Control Interno</i>. Resolución N° 320-2006-CGR. Lima, Perú).</p>	<p>3.1. Procedimientos de autorización y Aprobación.  3.2. Segregación de funciones.  3.3. Evaluación costo-beneficio.  3.4. Controles sobre el acceso a los recursos o archivos.  3.5. Verificaciones y conciliaciones.  3.6. Evaluación de desempeño.  3.7. Rendición de cuentas.  3.8. Revisión de procesos, actividades y tareas  3.9. Controles para la Tecnología Información y Comunicaciones (TIC)</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 4: Calidad de Servicio</b>  Capacidad de la Institucion para responder de forma rápida y directa a las necesidades de los usuarios son atributos de la calidad los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con rapidez y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.</p> <p>(Contraloría General de la República (2006). <i>Normas de Control Interno</i>. Resolución N° 320-2006-CGR. Lima, Perú).</p>	<p>4.1. Funciones y características de la información  4.2. Información y responsabilidad  4.3. Calidad y suficiencia de la información  4.4. Sistemas de información  4.5. Flexibilidad al cambio  4.6. Archivo institucional  4.7. Comunicación interna  4.8. Comunicación externa.  4.9. Canales de comunicación.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 5: Supervisión</b>  El sistema de indicadores de desempeño debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento.</p> <p>(Contraloría General de la República (2006). <i>Normas de Control Interno</i>. Resolución N° 320-2006-CGR. Lima, Perú).</p>	<p>5.1. Prevención y monitoreo  5.2. Monitoreo oportuno del control interno  5.3. Reporte de deficiencias  5.4. Seguimiento e implantación de medidas correctivas  5.5. Autoevaluación  5.6. Evaluaciones independientes.</p>

<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p>Se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.</p> <p>(Servulo, 2002). <i>Administración de Pequeñas Empresas</i></p>	<p><b>DIMENSIÓN 1: Planeamiento Estratégico Institucional y Operativo</b></p> <p>Es un proceso por el cual los integrantes de cada institución, reflexionan rigurosamente sobre los temas del entorno:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sobre las oportunidades o sobre la justificación de una necesaria intervención del Estado, así como sobre los riesgos de un inadecuado accionar del sector público.</li> <li>2) Sobre el entorno macro económico, legal, político e Institucional.</li> <li>3) Sobre las demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender.</li> <li>4) Sobre las formas en que la sociedad se organiza para resolver esas demandas ciudadanas; y,</li> <li>5) Sobre la forma como el Estado ha venido realizando esas necesidades, mediante qué políticas, qué estrategias, a través de qué agencias involucradas, qué resultados e impactos ha logrado y qué lecciones ha sacado del pasado.</li> </ol> <p>(Poder Legislativo (2013). <i>Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú).</p>	<p>1.1. Planes Estratégicos. 1.2. Planes Operativos. 1.3. Políticas Públicas.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 2: Presupuesto por Resultados</b></p> <p>Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas. Sobre todo considerando que los recursos son escasos, lo cual obliga a priorizar. En ese proceso la transparencia y rendición de cuentas son sumamente importantes en los procesos de asignación y evaluación del destino de los recursos.</p> <p>(Poder Legislativo (2013). <i>Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú)</p>	<p>2.1. Programas Presupuestales. 2.2. Autosuficiencia Financiera.</p>

	<p><b>DIMENSIÓN 3: Gestión por procesos</b>  Las organizaciones modernas estudian rigurosamente cómo optimizar, formalizar y automatizar cada uno de sus procesos internos, como parte de la “cadena de valor”. Los recursos esenciales para optimizar la cadena de valor son el personal (áreas de conocimiento y experiencia), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y métodos, y las finanzas.</p> <p>(Poder Legislativo (2013). <i>Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú)</p>	<p>3.1. Manual de Procedimientos Actualizado.  3.2. Procesos internos optimizados.  3.3. Infraestructura y tecnología adecuada.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 4: Servicio Civil Meritocratico</b>  Es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos, y tiene como propósito principal el servicio al ciudadano.  En este sentido, la reforma del servicio civil iniciada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se orienta a mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio de la función pública debe tener sobre la ciudadanía sobre la base de los principios de mérito e igualdad de oportunidades como principales características del servicio civil.</p> <p>(Poder Legislativo (2013). <i>Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú).</p>	<p>4.1. Funcionarios y servidores idóneos.  4.2. Necesidades del Personal.  4.3. Perfiles de puesto para la administración pública.  4.4. Políticas de gestión de recursos humanos.  4.5. Cultura de servicio al ciudadano.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 5: Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento</b>  El sistema de información es un proceso para recoger, organizar y analizar datos, con el objetivo de convertirlos en información útil para la toma de decisiones.  El sistema de información para el seguimiento, monitoreo y evaluación debe diseñar los procesos de recojo, sistematización y análisis de la información, desde la etapa inicial de diseño de los indicadores, hasta las evaluaciones de resultados e impacto.</p> <p>(Poder Legislativo (2013). <i>Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú).</p>	<p>5.1. Proceso continuo de recolección y análisis de datos.  5.2. Seguimiento y monitoreo de los Indicadores.  5.3. Proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales.  5.4. Intercambio de experiencia</p>

### 3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### MATRIZ DE DEFINICIÓN OPERACIONAL

TITULO: LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017.				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>	<b>1.- EFICIENCIA GERENCIAL</b>	<b>1.1 Filosofía de la Dirección.</b>	1.- La filosofía institucional promueve un ambiente de confianza positivo y de consecución de objetivos. 2.- La filosofía institucional promueve una conducta orientada hacia los valores y la ética en busca de la eficiencia laboral.	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
		<b>1.2 Integridad y los valores éticos.</b>	3.- La integridad y valores éticos se traducen en normas de conducta y estilos de gestión orientados a metas. 4.- Los valores éticos son fundamentales para el ambiente de control de indicadores en nuestra Institución.	
		<b>1.3 Administración estratégica.</b>	5.- Mediante la administración estratégica las entidades del Estado requieren la formulación correlacionada con los planes estratégicos y objetivos. 6.- La administración estratégica es el proceso de planificar, con componentes de visión, misión, metas y objetivos estratégicos.	
		<b>1.4 Estructura organizacional.</b>	7.- La estructura organizacional analiza las unidades orgánicas o áreas existentes. 8.- La estructura organizacional está formalizada En manuales de procesos, organización, funciones y organigramas.	

<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>		1.5 <b>Administración de recursos humanos.</b>	9.- La administración de los recursos humanos de la entidad, garantiza el desarrollo profesional. 10.- La administración de los recursos humanos, Define políticas y procedimientos adecuados que garanticen la correcta selección, inducción y desarrollo del personal.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 A veces</p> <p>4 Casi siempre</p> <p>5 Siempre</p> </div>
		1.6 <b>Competencia profesional.</b>	11.- La competencia profesional es reconocida como elemento esencial acorde con las funciones y responsabilidades asignadas. 12.- La competencia profesional incluye en el conocimiento, capacidades y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ética, ordenada, económica, eficaz y eficiente.	
		1.7 <b>Asignación de autoridad y responsabilidades.</b>	13.- La asignación de autoridad y responsabilidades determina claramente y mantiene actualizado los deberes y responsabilidades del personal, así como los diversos niveles de autorización de personal. 14.- La asignación de autoridad y responsabilidad Está definida y contenida en los documentos normativos de la entidad.	
		1.8 <b>Órgano de Control Institucional.</b>	15.- Los Órganos de Control Institucional realizan sus funciones de control gubernamental con arreglo a la normativa del Sistema Nacional de Control. 16.- El Órgano de Control Institucional cuenta con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional.	
	<b>2.- ECONOMÍA INSTITUCIONAL</b>	2.1 <b>Planeamiento de presupuesto e inversión.</b>	17.- El Planeamiento del presupuesto institucional es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar una política económica que pueda impactar de forma positiva en una entidad. 18.- El planeamiento de presupuesto e inversión tiende a reducir la probabilidad de una incidencia negativa en la política económica de la institución y el impacto negativo de éstos.	

<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>		2.2 <b>Identificación de los riesgos económicos.</b>	19.- En la identificación de los riesgos se tipifican Todos los riesgos económicos que pueden afectar el logro de los objetivos de la entidad. 20.- La identificación de los riesgos tiene como entradas, la experiencia de la entidad en materia económica de hechos ocurridos como futuros.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1 Nunca  2 Casi nunca  3 A veces  4 Casi siempre  5 Siempre </div>
		2.3 <b>Valoración de los riesgos económicos.</b>	21.- La valoración del riesgo le permite a la entidad, considerar cómo los riesgos potenciales pueden afectar el logro de sus objetivos 22.- La valoración de los riesgos se realiza a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto.	
		2.4 <b>Respuesta al retorno de la inversión.</b>	23.- La respuesta al retorno de la inversión permite que la administración identifique las opciones viables en materia de inversión pública. 24.- La respuesta al retorno de la inversión debe considerar el manejo del presupuesto y sus posibles impactos en la institución.	
	<b>3.- EFICACIA GERENCIAL</b>	3.1 <b>Procedimientos de autorización y aprobación</b>	25.- Los procedimientos de autorización y Aprobación implican la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional los cuales deben ser impartidos por escrito u otros medios verificables. 26.- Los procedimientos de autorización y Aprobación cuentan con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1 Nunca  2 Casi nunca  3 A veces  4 Casi siempre  5 Siempre </div>
		3.2 <b>Segregación de funciones</b>	27.- La segregación de funciones, implica que un solo cargo o equipo de trabajo no debe tener el control de todas las etapas; para reducir los riesgos de error o fraude. 28.- La segregación de funciones, implica la rotación de funcionarios o servidores públicos para evitar la colusión.	
		3.3 <b>Evaluación costo beneficio.</b>	29.- La evaluación costo-beneficio, considera que el costo de establecer un control no debe superar el beneficio del que se pueda obtener	

<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>		30.- La evaluación costo-beneficio de los controles, se realiza a través de dos criterios: factibilidad y conveniencia.	<b>1 Nunca</b> <b>2 Casi nunca</b> <b>3 A veces</b> <b>4 Casi siempre</b> <b>5 Siempre</b>
	<b>3.4 Controles sobre el acceso a los recursos o archivos.</b>	31.- Los controles sobre el acceso a los recursos o archivos se limita al personal autorizado. 32.- Los controles sobre el acceso a los recursos o archivos, implica la responsabilidad gerencial compartida.	
	<b>3.5 Verificaciones y conciliaciones</b>	33.- Las verificaciones y conciliaciones de procesos, se llevan a cabo antes y después de realizarse. 34.- Las verificaciones y conciliaciones, se realizan en los registros externos.	
	<b>3.6 Evaluación de desempeño</b>	35. La evaluación del desempeño, vigila y evalúa la ejecución de los procesos, actividades, tareas y operaciones, de manera permanente. 36. La evaluación del desempeño, tiene la finalidad de prevenir o corregir desviaciones.	
	<b>3.7 Rendición de cuentas</b>	37. La rendición de cuentas, determina que los funcionarios y servidores públicos están obligados a rendir cuentas por el uso de los recursos y bienes del Estado. 38. La rendición de cuentas, permite una gestión transparente.	
	<b>3.8 Revisión de procesos, actividades y tareas</b>	39. La revisión de procesos, actividades y tareas, Son ejecutados periódicamente para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes; así como propuestas de mejoras. 40. La revisión de procesos, actividades y tareas, permite asegurar la calidad de los productos y servicios, así como detectar y corregir oportunamente cualquier desviación.	
	<b>3.9 Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).</b>	41. Los controles para las tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC), incluyen controles que garantizan el procesamiento de la información.	

<b>4.- CALIDAD DE SERVICIO</b>		42. Los controles para las tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC), están diseñados para prevenir, detectar y corregir errores e irregularidades.	<b>1 Nunca</b> <b>2 Casi nunca</b> <b>3 A veces</b> <b>4 Casi siempre</b> <b>5 Siempre</b>
	<b>4.1 Funciones y características de la Calidad de Servicio.</b>	43. Las funciones y características de la calidad de servicio, son resultado de las actividades operativas, financieras y de control provenientes del interior o exterior de la entidad. 44. Las funciones y características de la calidad de servicio, son usadas para la creación de conocimiento en la entidad.	
	<b>4.2 Información y responsabilidad.</b>	45. La información y responsabilidad, determina que los datos deben ser captados, identificados, seleccionados, registrados y comunicados. 46. La información y responsabilidad, garantiza la adecuada oportunidad de la divulgación de la información.	
	<b>4.3 Calidad y suficiencia de la información.</b>	47. La calidad y suficiencia de la información, Asegura la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportunidad de la información. 48. La calidad y suficiencia de la información, Contiene el detalle adecuado según las necesidades de los distintos niveles organizacionales.	
	<b>4.4 Sistemas de información</b>	49. Los sistemas de información, diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacionales. 50. Los sistemas de información están orientados a integrar las operaciones de la entidad y brindar calidad de servicio.	
	<b>4.5 Flexibilidad al cambio.</b>	51. La flexibilidad al cambio, permite que los Sistemas de información sean revisados periódicamente. 52. La flexibilidad al cambio son revisados cuando la entidad cambie objetivos y metas, estrategia, políticas y programas de trabajo.	

	4.6 Archivo institucional.	53. El archivo institucional cuenta con políticas y procedimientos para la preservación y conservación de los documentos e información.	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
		54. El archivo institucional, permite obtener evidencia sobre la gestión para una adecuada rendición de cuentas.		
		4.7 Comunicación interna.		55. La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de la entidad y su entorno.
		56. La comunicación interna, influye en las opiniones, actitudes y conductas de los clientes o usuarios internos de la entidad.		
	4.8 Comunicación externa.	57. La comunicación externa, permite que las quejas o consultas que se reciben sobre la entidad puedan revelar la existencia de deficiencias de control y problemas operativos.		
	58. La comunicación externa garantiza la Transparencia y el derecho de acceso a la información pública.			
	4.9 Canales de comunicación.	59. Los canales de comunicación, son medios diseñados de acuerdo con las necesidades de la entidad y que consideran una mecánica de distribución formal, informal y multidireccional.		
	60. Los canales de comunicación aseguran que la información llegue a cada destinatario en la, cantidad, calidad y oportunidad.			
	5.1 Prevención y monitoreo.	61. La prevención y monitoreo, implica desarrollar y mantener una actitud permanente de cautela e interés por anticipar, contrarrestar, mitigar y evitar errores.		1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
62. La prevención y monitoreo, se fundamenta sobre la base de la observación y análisis de sus procesos, efectuados de manera diligente, oportuna y comprometida.				
5.2 Monitoreo oportuno del control interno.	63. El monitoreo oportuno del control interno provee a la entidad seguridad razonable sobre el logro			

<b>5.- SUPERVISIÓN</b>		de sus objetivos. 64. El monitoreo oportuno del control interno, y las medidas puestas en aplicación, se realiza a través del seguimiento continuo de su funcionamiento.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1 Nunca  2 Casi nunca  3 A veces  4 Casi siempre  5 Siempre </div>
	<b>5.3 Reporte de deficiencias.</b>	65. El reporte de deficiencias, detectadas como resultado del proceso de monitoreo son registradas y puestas a disposición de los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección. 66. El reporte de deficiencias, se obtiene a través de canales formales a los responsables por su funcionamiento, así como a los demás niveles jerárquicos de los cuales dependen.	
	<b>5.4 Seguimiento e implantación de medidas correctivas.</b>	67. El seguimiento e implantación de medidas correctivas, debe asegurar la adecuada y oportuna implementación de las recomendaciones de control. 68. El seguimiento e implantación de medidas correctivas, debe incluir políticas y procedimientos que busquen asegurar las oportunidades de mejora.	
	<b>5.5 Autoevaluación.</b>	69. La autoevaluación, permite verificar el comportamiento institucional. 70. La autoevaluación responde a la necesidad de establecer las fortalezas y debilidades de la entidad con respecto al control.	
	<b>5.6. Evaluaciones independientes.</b>	71. La evaluación independiente, garantiza la valoración y verificación periódica e imparcial del comportamiento del sistema de control interno y del desarrollo de la gestión institucional. 72. Las evaluaciones independientes, son objetivas, imparciales y externa a las áreas u órganos responsables de su implantación y funcionamiento.	

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>1.- PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, INSTITUCIONAL Y OPERATIVO</b>	<b>1.1 Planes estratégicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los planes estratégicos contienen los objetivos generales de la entidad.</li> <li>2. Los planes estratégicos, evalúan los riesgos y oportunidades.</li> <li>3. Los planes estratégicos, analizan el entorno macro económico, legal, político e institucional.</li> <li>4. Los planes estratégicos, determinan las demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender.</li> </ol>	<p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 A veces</p> <p>4 Casi siempre</p> <p>5 Siempre</p>
		1.2 Planes Operativos	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Los planes operativos, contienen los objetivos específicos de la entidad.</li> <li>6. Los planes operativos, son las herramientas que permiten poner en marcha las estrategias institucionales.</li> <li>7. Los planes operativos detallan las metas anuales, objetivos y actividades institucionales.</li> <li>8. Los planes operativos establecen los recursos, plazos, costos por actividad.</li> </ol>	
		1.3 Políticas Publicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Las políticas públicas deben responder a un Programa de Gobierno y a la identificación de los problemas de la agenda pública.</li> <li>10. Las políticas públicas se priorizan tomando en cuenta las necesidades o demandas ciudadanas.</li> <li>11. Las políticas públicas permiten integrar y dar coherencia a toda la acción del Estado al servicio del ciudadano.</li> </ol>	
	<b>2.- PRESUPUESTO POR RESULTADOS</b>	2.1 Programas presupuestales	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Los programas presupuestales, sirven de apoyo para articular el presupuesto con las políticas públicas.</li> <li>13. El programa presupuestal, es la herramienta de priorización y transparencia.</li> <li>14. Los programas presupuestales, permiten identificar a la población beneficiaria de cada programa.</li> </ol>	<p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 A veces</p> <p>4 Casi siempre</p> <p>5 Siempre</p>

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

	2.2 Indicadores económicos.	15. Los indicadores de económicos, sirven para evaluar si la asignación de recursos se da en función a las prioridades de gasto corriente. 16. Los indicadores de economicos, permiten medir la eficacia y eficiencia el logro de los resultados.	
<b>3.- GESTIÓN POR PROCESOS</b>	3.1 Manual de Procedimientos actualizado	17. El manual de procedimientos actualizado, permite documentar con claridad la relación entre insumos-procesos - productos, resultados e impactos de la cadena de valor. 18. El manual de procedimientos actualizado, indica como la entidad transforma los insumos disponibles en la satisfacción del ciudadano.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p> </div>
	3.2 Procesos internos optimizados	19. El proceso interno optimizado, permite simplificar y mejorar la cadena de valor en los procesos de la entidad. 20. Los procesos internos optimizados, brindan una mejor atención y satisfacción al ciudadano.	
	3.3 Infraestructura y tecnología adecuada	21. La infraestructura y tecnología adecuada, permite dar soporte eficiente a los procesos.	
<b>4.- SERVICIO CIVIL MERITOCRATICO</b>	4.1 Funcionarios y servidores idóneos	22. Los funcionarios y servidores idóneos, cuentan con profesionalización y capacidad técnica para el servicio público. 23. Los funcionarios y servidores idóneos, deben mantener su independencia política. 24. Los funcionarios y servidores idóneos deben Contar con capacidad técnica para desarrollar políticas públicas.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p> </div>
	4.2 Necesidades del Personal	25. Las necesidades del personal, permite capacitar al personal de acuerdo a sus puestos de trabajo. 26. Las necesidades del personal, se planifican de acuerdo con los resultados del planeamiento estratégico y operativo.	
	4.3 Perfiles de puesto para la administración publica	27. Los perfiles de puesto para la administración pública, permiten contar con personal de	

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**5.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

	<p>acuerdo a las necesidades institucionales.</p> <p>28. Los perfiles de puesto para la administración pública, permiten contar con personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p><b>1 Nunca</b>  <b>2 Casi nunca</b>  <b>3 A veces</b>  <b>4 Casi siempre</b>  <b>5 Siempre</b></p>
4.4 Políticas de gestión de recursos humanos	<p>29. Las políticas de gestión de recursos humanos, buscan atraer a personas calificadas.</p> <p>30. Las políticas de gestión de recursos humanos, permiten priorizar la meritocracia.</p>	
4.5 Cultura de servicio al ciudadano	<p>31. La cultura de servicio al ciudadano, genera el mayor valor público al ciudadano.</p> <p>32. La cultura de servicio al ciudadano logra una relación de confianza entre el ciudadano y la administración pública.</p> <p>33. La cultura de servicio al ciudadano debe estar presente en todos los procesos en donde interviene el recurso humano.</p>	
5.1 Proceso continuo de recolección y análisis de datos	<p>34. El proceso continuo de recolección y análisis de datos tiene como objetivo el seguimiento y monitoreo de indicadores.</p> <p>35. El proceso continuo de recolección y análisis de datos, evalúa los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos.</p>	<p><b>1 Nunca</b>  <b>2 Casi nunca</b>  <b>3 A veces</b>  <b>4 Casi siempre</b>  <b>5 Siempre</b></p>
5.2 Seguimiento y monitoreo de los indicadores	<p>36. El seguimiento y monitoreo de los indicadores, busca medir el desempeño de la institución a través del grado de cumplimiento de objetivos.</p> <p>37. El seguimiento y monitoreo de los indicadores, determina la transparencia, la eficacia en el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>38. El seguimiento y monitoreo de los indicadores, impulsa la mejora continua de la calidad del servicio al ciudadano.</p> <p>39. El seguimiento y monitoreo de los indicadores, permite una adecuada toma de decisiones.</p>	
5.3 Proceso de producción del	40. El proceso de producción del conocimiento, por	

	<p>conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales</p>	<p>medio de los aprendizajes organizacionales, permite compartir y utilizar el conocimiento.</p> <p>41. El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, permite dar respuesta rápida a las necesidades.</p> <p>42. El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, puede optimizar los recursos y mejorar la transparencia en el manejo de los asuntos públicos.</p> <p>43. El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, impulsa la creación de espacios de rendición de cuentas a la ciudadanía.</p> <p>44. El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, divulga el conocimiento a través de diversos canales de comunicación de la entidad.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1803 304 2040 517"> <p><b>1 Nunca</b></p> <p><b>2 Casi nunca</b></p> <p><b>3 A veces</b></p> <p><b>4 Casi siempre</b></p> <p><b>5 Siempre</b></p> </td> </tr> </table>	<p><b>1 Nunca</b></p> <p><b>2 Casi nunca</b></p> <p><b>3 A veces</b></p> <p><b>4 Casi siempre</b></p> <p><b>5 Siempre</b></p>
<p><b>1 Nunca</b></p> <p><b>2 Casi nunca</b></p> <p><b>3 A veces</b></p> <p><b>4 Casi siempre</b></p> <p><b>5 Siempre</b></p>				
	<p>5.4 Intercambio de experiencia</p>	<p>45. El intercambio de experiencia, impulsa el conocimiento y aprendizaje entre entidades públicas.</p> <p>46. El intercambio de experiencia, fomenta la difusión de conocimiento, implementación y evaluación de las políticas públicas de su responsabilidad.</p>		

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo

#### **4.1.1 Tipo de investigación:**

El presente estudio es básico correlacional y de corte transversal.

#### **4.1.2 Nivel de investigación:**

Nuestra investigación es descriptivo - correlacional.

### **4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **4.2.1 Métodos de la investigación:**

(Hernández, 2010), Aunque el método científico es uno, existen diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación. De modo que la investigación se puede clasificar de diversas maneras pudiendo ser experimental o no experimental. Para el presente trabajo su diseño de investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

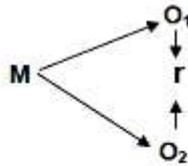
Se basa fundamentalmente en la observación del fenómeno tal y como se da en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. Utilizaremos entonces el método analítico – descriptivo.

#### **4.2.2 Diseño de la investigación:**

El diseño correlacional, mediante el cual se mide la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio, y cuyo esquema es:

**Figura 01**

**Diseño de la Investigación**



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V. 1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V. 2.

r = Correlación entre dichas variables.

### **4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **4.3.1 Población:**

La población, para este proyecto de investigación, está constituida por todos los trabajadores que se desempeñan en la parte administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, en un total de 49 personas, a las cuales se les tomará un cuestionario con preguntas debidamente seleccionadas relacionadas al tema del presente trabajo de investigación.

#### **4.1.2 Muestra:**

En nuestro estudio no fue necesario realizar ningún tipo de muestreo debido a que se realizó un censo y se seleccionaron a todos los trabajadores del área administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, sumando un total de 49 personas, número que coincide con el total de la población objeto de estudio.

### **4. 4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

#### **4.4.1 Técnicas:**

(Hernandez S. Roberto, 2010) La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el de la encuesta, la cual nos permitió recolectar los datos sobre temas relacionados a la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, 2017.

#### **4.4.2 Instrumentos:**

Se aplicaron dos cuestionarios de preguntas para medir por un lado la variable: “Indicadores de desempeño” y otro para medir la variable: “Gestión administrativa”. Se utilizó una escala de medición de Likert para ambos cuestionarios que por lo tanto son de tipo ordinal y utilizaron los siguientes valores:

- 1: Nunca.
- 2: Casi nunca.
- 3: A Veces.
- 4: Casi siempre.
- 5: Siempre.

#### **4.4.3 Validez y confiabilidad:**

Asimismo los dos cuestionarios tanto para la medición de la variable “indicadores de desempeño” como para la variable “gestión administrativa” fueron revisadas por un grupo de expertos, y luego de un análisis previo pudieron emitir sus respectivos informes los cuales detallo a continuación:

**Experto 1: Dr. Ralph Miranda Castillo** docente la Universidad Amazonica de Madre de Dios, para el instrumento “a” sobre indicadores de desempeño calificó como bueno el cuestionario añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación; del mismo modo calificó el instrumento “b” sobre gestión administrativa como bueno añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación.

**Experto 2: Ing. Yban Vilchez Navarro** docente la Universidad Amazonica de Madre de Dios, para el instrumento “a” sobre indicadores de desempeño calificó como bueno el cuestionario añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación; del mismo modo calificó el instrumento “b” sobre gestión administrativa como bueno añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación.

**Experto 3: Mg. Joab Maquera Ramirez** docente la Universidad Amazonica de Madre de Dios, para el instrumento “a” sobre indicadores de desempeño calificó como bueno el cuestionario añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación; del mismo modo calificó el instrumento “b” sobre gestión administrativa como bueno añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación.

**Experto 4: Mg. Melissa Roxana Huapaya Rojas** Analista del área de Logística del Ministerio Público Madre de Dios, para el instrumento “a” sobre indicadores de desempeño calificó como bueno el cuestionario añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación; del mismo modo calificó el instrumento “b” sobre gestión administrativa como bueno añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación.

**Experto 5: Mg. Lenin Ricardo Calcine Ayala** Encargado de Control Patrimonial del Ministerio Público Madre de Dios, para el instrumento “a” sobre indicadores de desempeño calificó como bueno el cuestionario añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación; del mismo modo calificó el instrumento b sobre gestión administrativa como bueno añadiendo que procede su aplicación como se puede apreciar en el anexo adjunto al presente trabajo de investigación.

### **PRUEBA DE VALIDACIÓN V DE AIKEN**

(Escurra, 2015 Pag 109) Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de los jueces con respecto a un grupo de ítems.

Debo indicar que los porcentajes y calificaciones se encuentran en los formatos de validación por expertos en la parte de anexos del presente trabajo, del mismo modo indicar que para la validez del contenido de la técnica de juicio de expertos se uso la prueba de V de Aiken obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 02

Valores de la Prueba de validación V de Aiken.

	V DE AIKEN	TABLA DE VALORES OPTIMO:
INDICADORES DE DESEMPEÑO	<b>0.65</b>	0.6
GESTION ADMINISTRATIVA	<b>0.64</b>	0.8
		1
TOTAL	0.645	

Fuente: Formula V. Aiken

Los valores próximos a 0.6, 0.8, 1 sugieren concordancia de los ítems evaluados.

### TÉCNICA DE ALFA DE CRONBACH

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

#### Alfa de Cronbach para la Variable Indicadores de Desempeño

Tabla N° 03

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.959	.955	72

Fuente: SPSS V. 24.

Para el instrumentos “A” cuestionario de **Indicadores de desempeño**, se ha obtenido el siguiente resultado en el software SPSS, se ha validado el nro de elementos de la herramienta de aplicación en su totalidad 72, para lo cuales nos arroja un Alfa de Cronbach de 0.959, esto quiere decir que se aprueba la fiabilidad del instrumento “A” puesto que el coeficiente alfa se encuentra cerca a la unidad lo cual refleja la consistencia interna de los ítems analizados y nos permite seguir el análisis de las demás variables e ítems dentro del presente proyecto de investigación.

### Alfa de Cronbach para la Variable Gestión Administrativa

**Tabla N° 04**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.931	.928	46

Fuente: SPSS V. 24.

Para el instrumentos “B” cuestionario de **Gestión Administrativa**, se ha obtenido el siguiente resultado en el software SPSS, se ha validado el nro de elementos de la herramienta de aplicación en su totalidad 46, para lo cuales nos arroja un Alfa de Cronbach de 0.931, esto quiere decir que se aprueba la fiabilidad del instrumento “B” puesto que el coeficiente alfa se encuentra cerca a la unidad lo cual refleja la consistencia interna de los ítems analizados.

Se concluye que la técnica de Alfa de Cronbach ha podido medir la fiabilidad de los instrumentos de manera satisfactoria, de tal forma que se puede continuar con el análisis de las tablas y gráficos del presente trabajo de investigación.

#### **4.4.4 Plan de análisis de datos:**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó el software estadístico SPSS versión 24. Se realizó un análisis estadístico descriptivo y también de tipo correlacional. La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “trabajos previos” Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

#### **4.4.5 Ética de la investigación:**

La presente investigación se realizó previo consentimiento de los participantes, sin utilizar el engaño ni prometer algún tipo de recompensa. Se cuidó siempre la privacidad y confidencialidad de las respuestas de los encuestados. Por otra parte, nuestra tesis no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5. 1 Análisis descriptivo

Una vez recogido los datos de las encuestas realizadas en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, estos se registraron en una matriz simple en el software Microsoft Excel y posteriormente transpuestos al Software estadístico SPSS en su versión 24, de tal modo que de la información obtenida se haga el análisis respectivo de todos los datos, como se muestra a continuación:

FIGURA 02

#### Sexo del encuestado

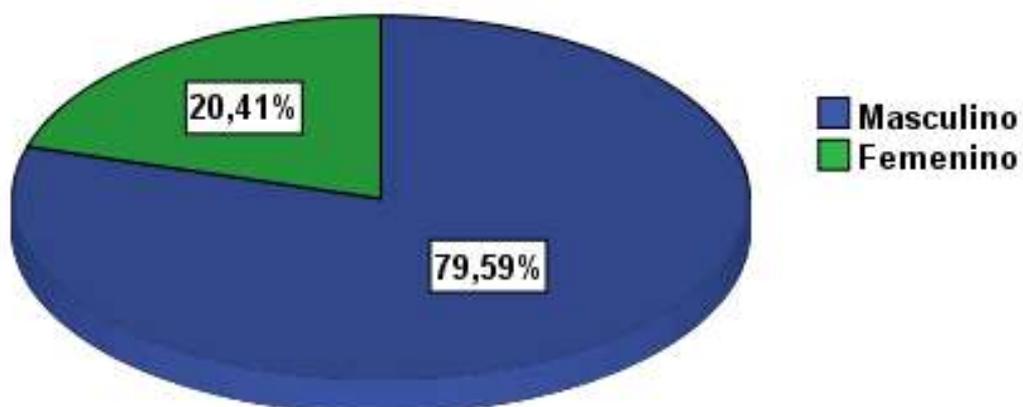
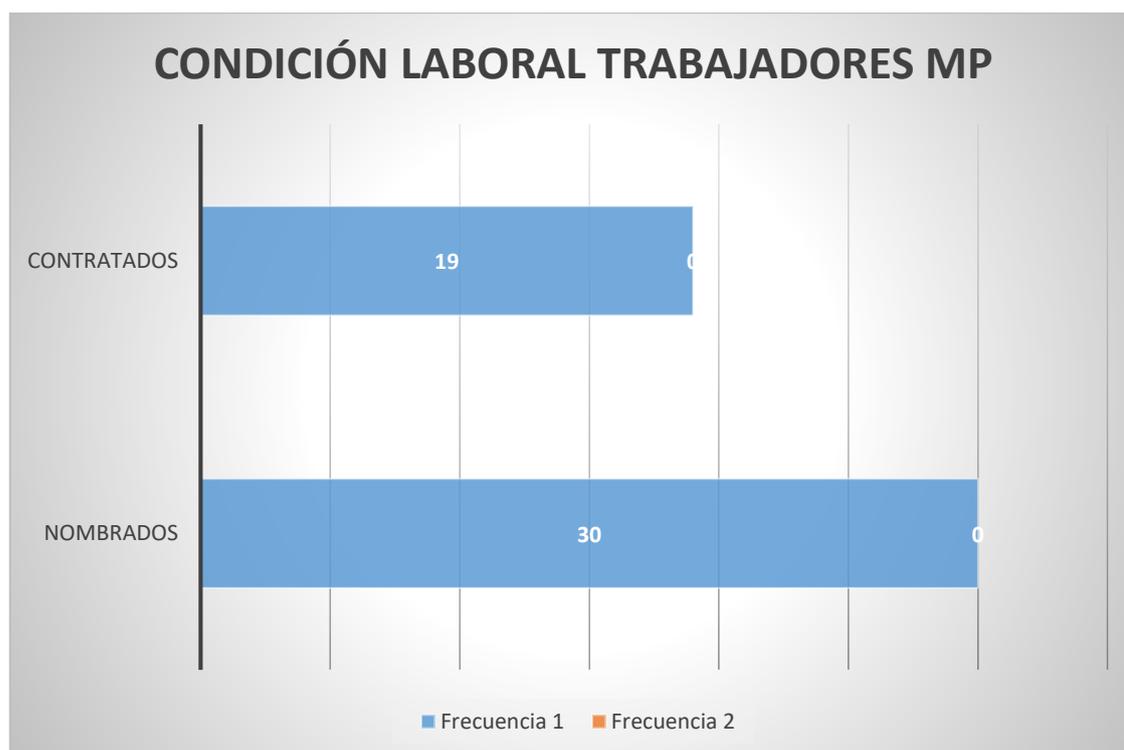


Figura 2: Distribución porcentual del sexo de los participantes en nuestro estudio de investigación.

La Figura número 2 nos muestra que el 79,59% de los participantes de nuestro estudio son de sexo masculino, mientras que solo el 29,41% del total son de sexo femenino.

Interpretación: La mayoría de los entrevistados son de sexo masculino.

**FIGURA 03**

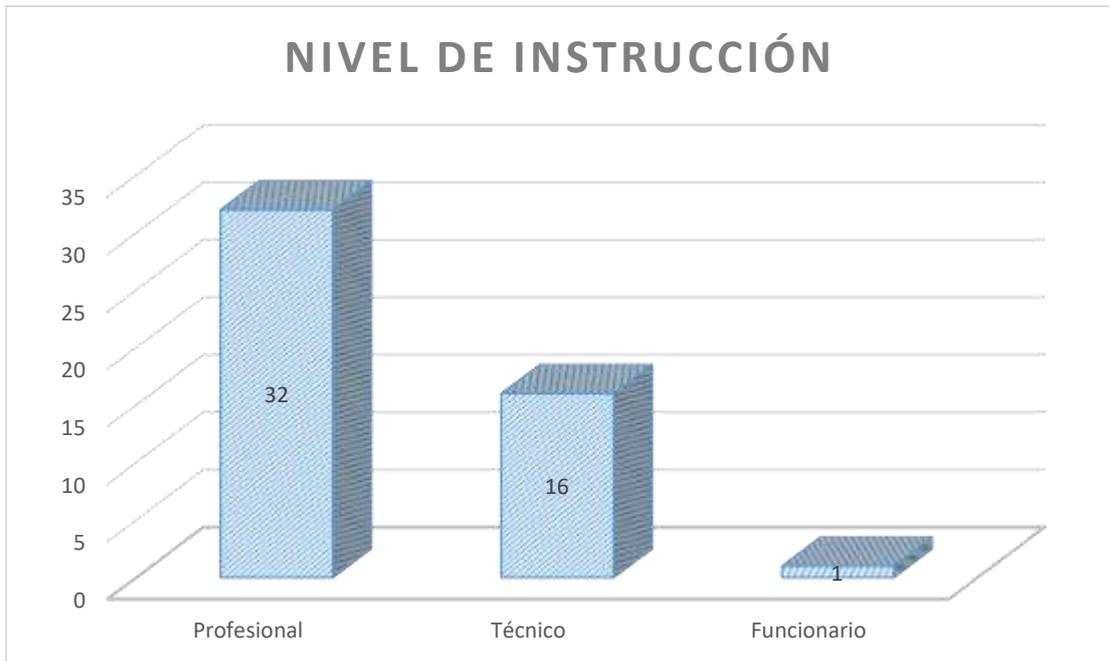


*Figura 3: Distribución numérica (frecuencia) de la condición laboral de los participantes en el presente estudio.*

La Figura número 3 nos muestra que: de los 49 participantes, 19 (39%) están en la condición laboral de contratados y 30 (61%) son nombrados.

Interpretación: La cantidad de participantes, entre nombrados y contratados se encuentra a favor del personal nombrado debido a que se cubrió en su totalidad las plazas asignadas para nombramiento en el cuadro de asignación de personal, pero debemos hacer un incapie en la tendencia positiva hacia el personal contratado, debido a la creciente demanda por parte de la población hacia los servicios que brinda la institución y por otro lado a la fecha ya no existe plazas para nombramiento en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.

**FIGURA 04**



*Figura 4: Distribución porcentual del nivel de instrucción de los participantes en el presente estudio.*

La Figura número 4 nos muestra que: el 65,33% del total de participantes son profesionales debido a que las plazas a las se presentan según el cuadro de asignación de persona requieren profesionales de especialidad según la rama a donde se presentan.

el 32,7% son técnicos, que realizan en su mayoría función de campo y mantenimiento de las instalaciones del Ministerio público Distrito Fiscal de Madre de Dios.

y el 2,08% son funcionarios, personal de confianza que es designado mediante resolución para que trabaje durante el periodo del titular del pliego que es de un periodo de 2 años.

Interpretación: La mayoría de los participantes, en el área administrativa, son profesionales o personal técnico capacitado.

## TABLAS DE FRECUENCIA

*Tabla N° 05 de Frecuencia Variable “INDICADORES DE DESEMPEÑO”*

### INDICADORES\_CAT

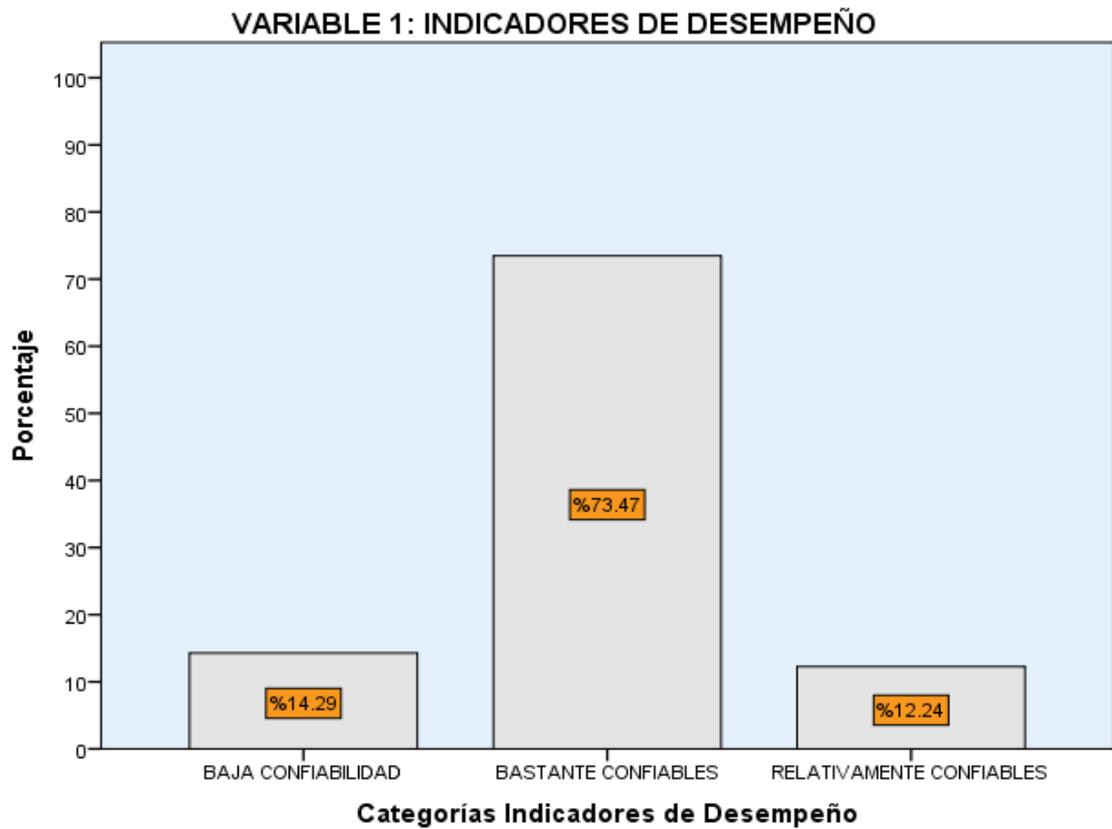
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	7	14.3	14.3	14.3
CONFIABILIDAD				
BASTANTE	36	73.5	73.5	87.8
Válidos CONFIABLES				
RELATIVAMENTE	6	12.2	12.2	100.0
CONFIABLES				
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 05 de frecuencia aplicada sobre la variable independiente “**Indicadores de Desempeño**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 36 de ellos valoraron a los indicadores de desempeño como bastante confiables haciendo un 73.5% del universo de encuestados, por otra parte tenemos que un total de 07 trabajadores indican que los indicadores de desempeño tienen baja confiabilidad alcanzando un 14.3% del total de encuestados, y por último un número de 06 trabajadores indicaron que los indicadores de desempeño son relativamente confiables con un porcentaje de 12.2%, de esta forma se describe la tabla de frecuencia con un universo de 49 encuestados válidos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios que hacen 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la variable 01, la misma que se presenta a continuación.

**Figura 05 Tabla de Frecuencia Variable “Indicadores de Desempeño”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 06 de Frecuencia Dimensión 1 “Eficiencia”**

**EFICIENCIA\_CAT**

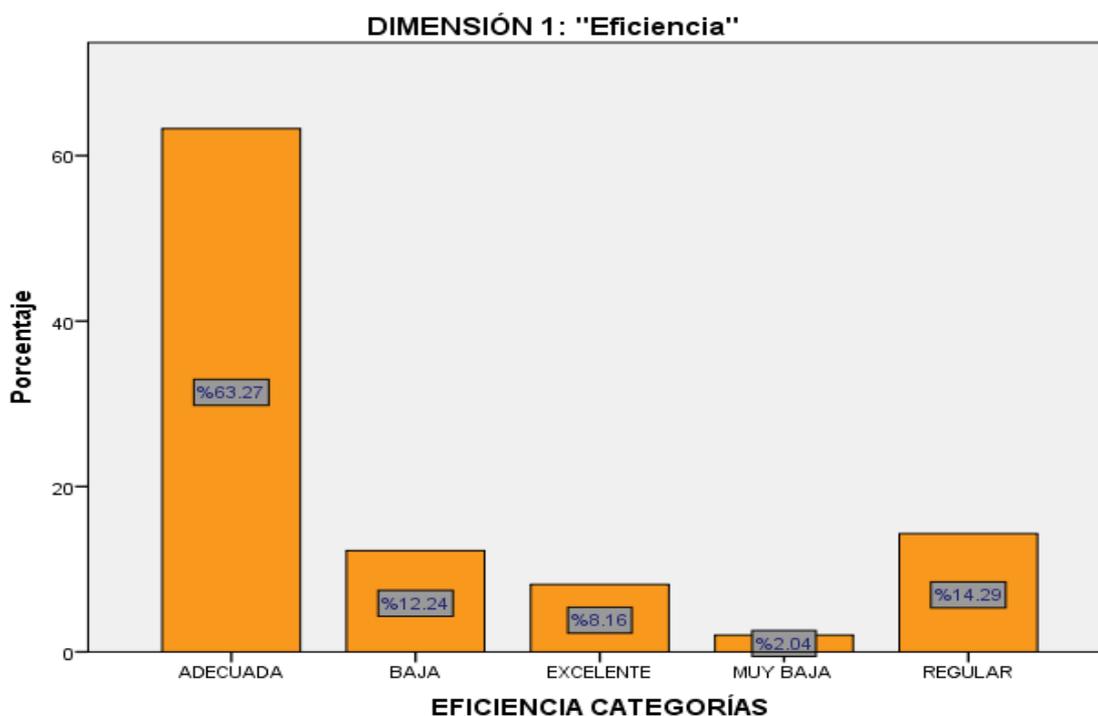
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ADECUADA	31	63.3	63.3	63.3
BAJA	6	12.2	12.2	75.5
EXCELENT	4	8.2	8.2	83.7
E MUY BAJA	1	2.0	2.0	85.7
REGULAR	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 06 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 01 “**Eficiencia**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 31 de ellos valoraron la eficiencia del entorno organizacional como adecuada representada en su porcentaje con un 63.3% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 07 trabajadores indicaron que la eficiencia del entorno organizacional es regular alcanzando un 14.3%, asimismo 06 trabajadores valoraron la eficiencia del entorno organizacional baja representado por un 12.2 %; y, un número de 04 trabajadores valoraron la eficiencia del entorno organizacional como excelente con un 8.2%, por último un número de 01 trabajadores indican que la eficiencia del entorno organizacional es muy baja con un porcentaje 2.0, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 01.

**Figura 06** *Tabla de Frecuencia Dimensión 1: “Eficiencia”*



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 07 de Frecuencia Dimensión 2 “Economía”**

**ECONOMIA\_CAT**

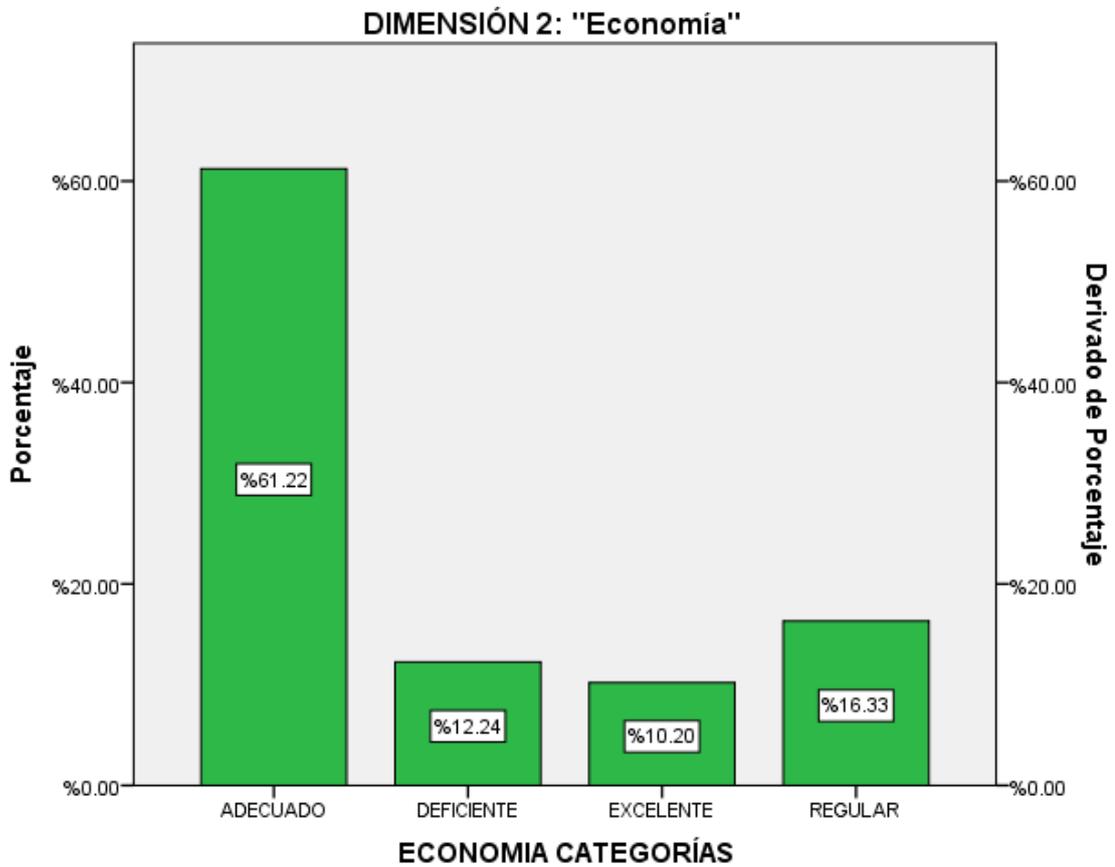
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ADECUADO	30	61.2	61.2	61.2
DEFICIENTE	6	12.2	12.2	73.5
EXCELENTE	5	10.2	10.2	83.7
REGULAR	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 07 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 02 “**Economía**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 30 de ellos valoraron la Economía del entorno organizacional como adecuada representado en su porcentaje con un 61.2% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 08 trabajadores indicaron que la Economía del entorno organizacional es regular alcanzando un 16.3%, asimismo 06 trabajadores valoraron la Economía del entorno organizacional deficiente representado por un 12.2 %; y, un número de 05 trabajadores valoraron la Economía del entorno organizacional como excelente con un 10.2%, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 02 como detalla a continuación.

**Figura 07 Tabla de Frecuencia Dimensión 2: “Economía”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 08 de Frecuencia Dimensión 3 “Eficacia”**

**EFICACIA\_CAT**

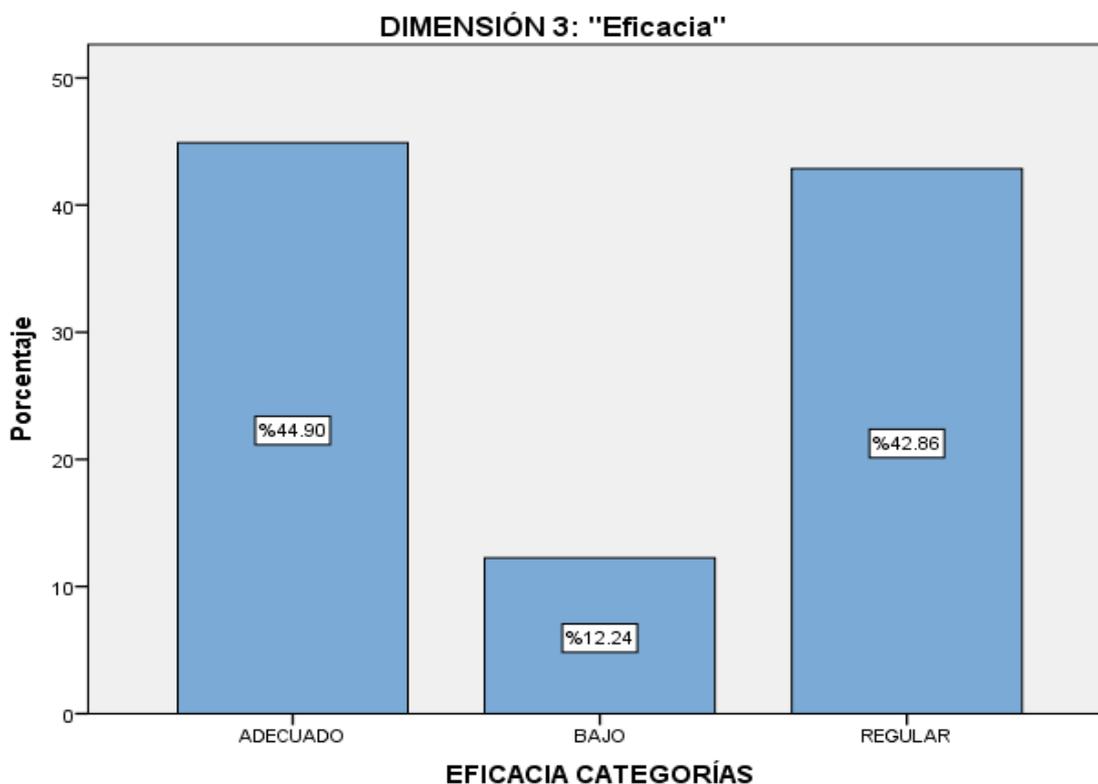
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ADECUADO	22	44.9	44.9	44.9
BAJO	6	12.2	12.2	57.1
REGULAR	21	42.9	42.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 08 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 03 “**Eficacia**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 22 de ellos valoraron la Eficacia del entorno organizacional como Adecuada representado en su porcentaje con un 49.9% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 21 trabajadores indicaron que la Eficacia del entorno organizacional es regular alcanzando un 42.9%, asimismo 06 trabajadores valoraron la Eficacia del entorno organizacional bajo representado por un 12.2 %; de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 03 como detalla a continuación.

**Figura 08** *Tabla de Frecuencia Dimensión 3: “Eficacia”*



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 09 de Frecuencia Dimensión 4 “Calidad”**

**CALIDAD\_CAT**

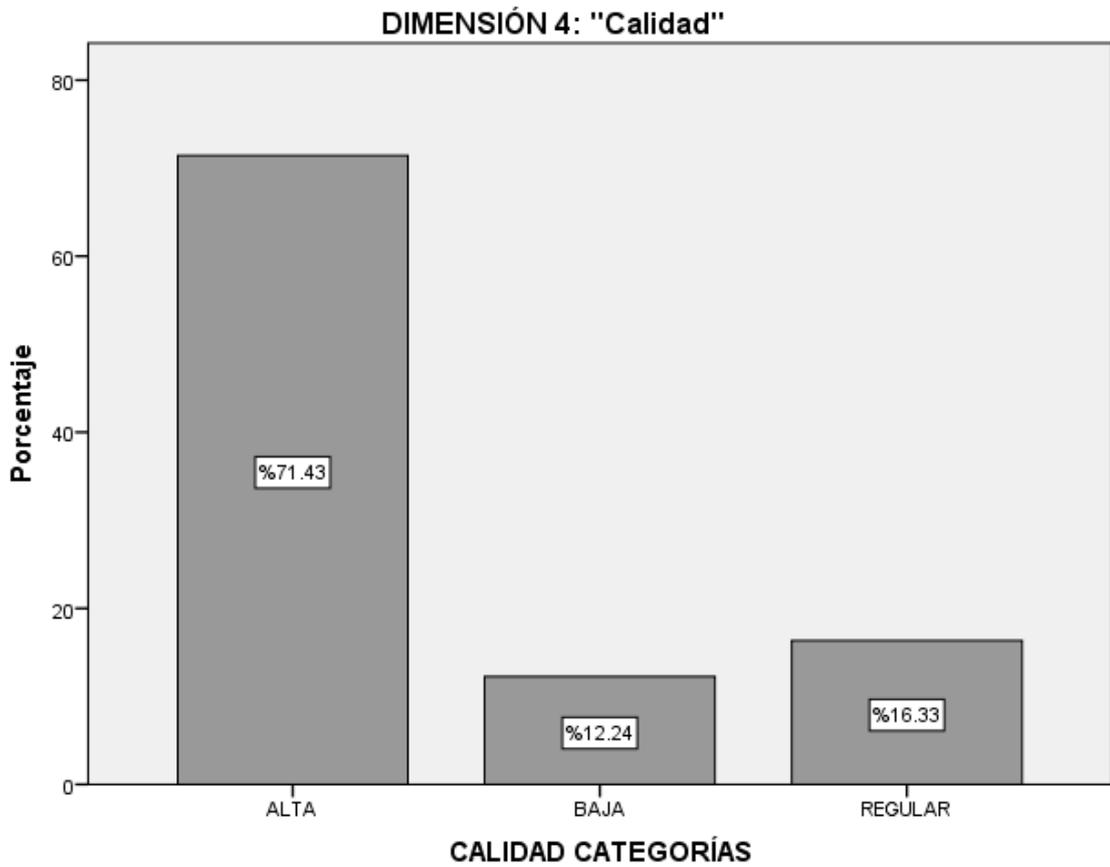
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTA	35	71.4	71.4	71.4
BAJA	6	12.2	12.2	83.7
REGULAR	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 09 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 04 “**Calidad**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 35 de ellos valoraron la calidad del entorno organizacional como Alta representado en su porcentaje con un 71.4% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 08 trabajadores indicaron que la Calidad del entorno organizacional es regular alcanzando un 16.3%, asimismo 06 trabajadores valoraron la Calidad del entorno organizacional baja representado por un 12.2 %; de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 04 como detalla a continuación.

**Figura 09 Tabla de Frecuencia Dimensión 4: "Calidad"**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 10 de Frecuencia Dimensión 5 "Supervisión"**

**SUPERVISION\_CAT**

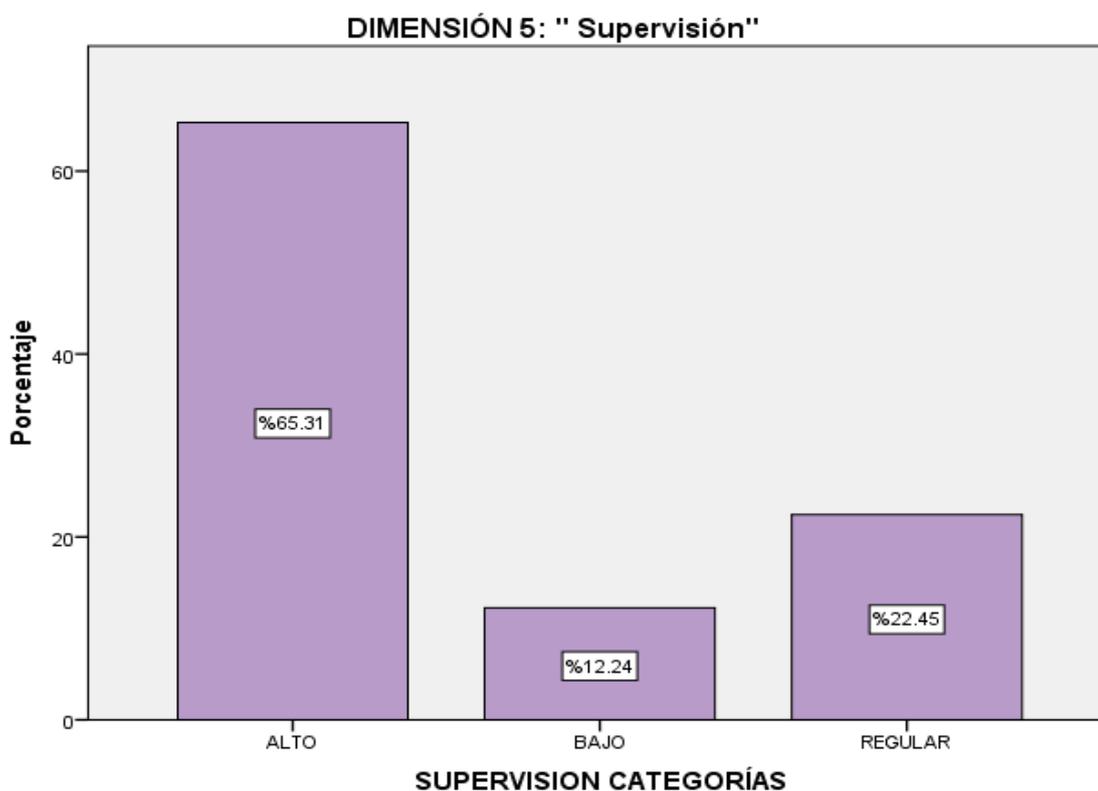
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	32	65.3	65.3	65.3
BAJO	6	12.2	12.2	77.6
Válidos REGULAR	11	22.4	22.4	100.0
R				
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 10 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 05 “**Supervisión**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 32 de ellos valoraron la supervisión del entorno organizacional como Alto representado en su porcentaje con un 65.3% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 11 trabajadores indicaron que la Supervisión del entorno organizacional es regular alcanzando un 22.4%, asimismo 06 trabajadores valoraron la Supervisión del entorno organizacional bajo representado por un 12.2 %; de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 05 como detalla a continuación.

**Figura 10** *Tabla de Frecuencia Dimensión 5: “Supervisión”*



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 11 de Frecuencia Variable “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

**GESTIONADM\_CAT**

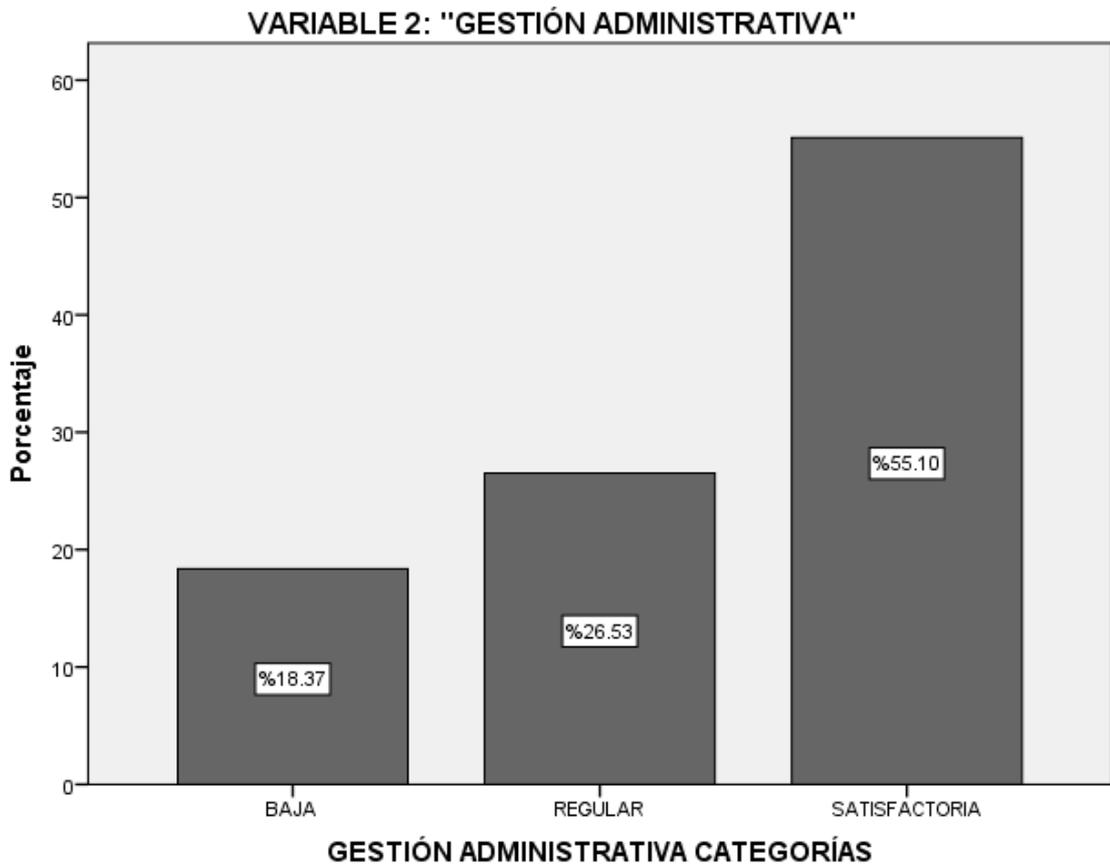
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	9	18.4	18.4	18.4
REGULAR	13	26.5	26.5	44.9
SATISFACTORIA	27	55.1	55.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 11 de frecuencia aplicada sobre la variable dependiente “**Gestión Administrativa**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 27 de ellos valoraron a la gestión administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios como satisfactoria haciendo un porcentaje de 55.1% del universo de encuestados, por otra parte tenemos que un total de 13 trabajadores indicaron que la Gestión Administrativa es regular alcanzando un 26.35, y por último un número de 09 trabajadores indicaron a la Gestión Administrativa con un valorativo de Baja con un porcentaje de 18.4%, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la variable 02, la misma que se presenta a continuación.

**Figura 11 Tabla de Frecuencia Variable “Gestión Administrativa”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 12 de Frecuencia Dimensión 6 “Planeamiento Estratégico”**

**PRESUPUESTO\_CAT**

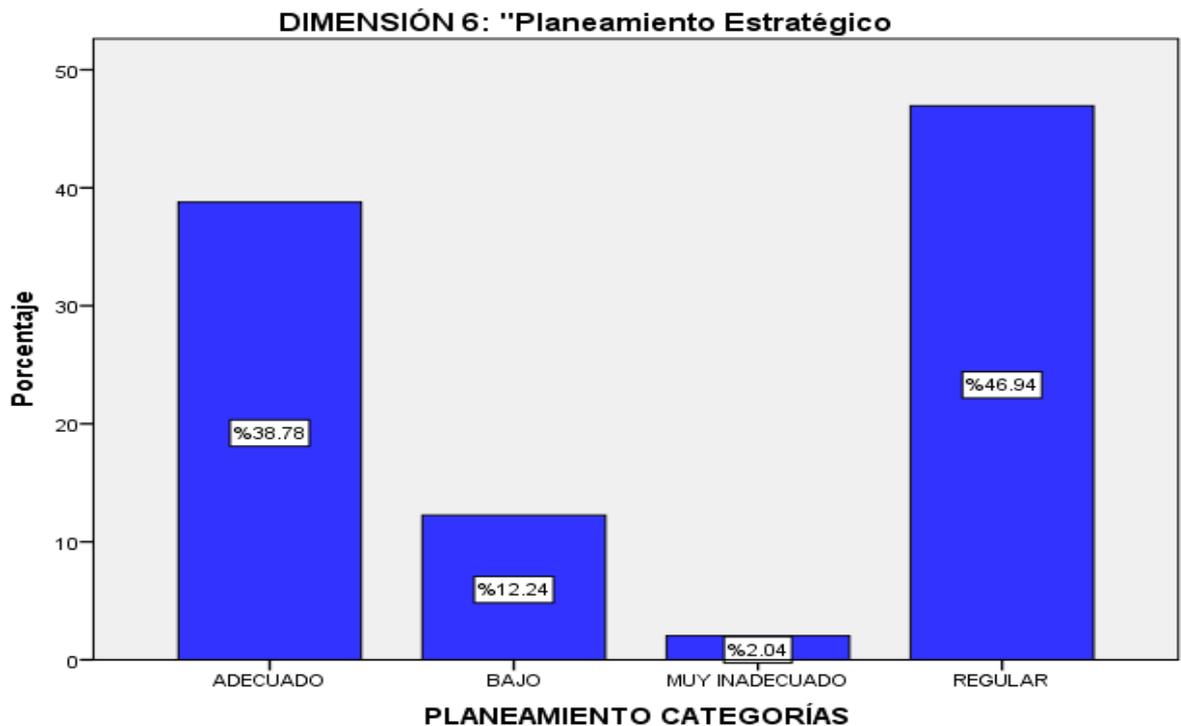
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ALTO	30	61.2	61.2	61.2
BAJO	4	8.2	8.2	69.4
EXCELENTE	3	6.1	6.1	75.5
REGULAR	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 12 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 06 “**Planeamiento Estratégico**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 30 de ellos valoraron el planeamiento estratégico del entorno organizacional como Alto representado en su porcentaje con un 61.2% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 12 trabajadores indicaron que el planeamiento estratégico del entorno organizacional es regular alcanzando un 24.5%, asimismo 04 trabajadores valoraron el Planeamiento Estratégico del entorno organizacional bajo representado por un 8.2 %; y por ultimo un número de 03 trabajadores indicaron que el Planeamiento Estratégico del entorno organizacional es Excelente con un porcentaje de 6.1%, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 06 como detalla a continuación.

**Figura 12** *Tabla de Frecuencia Dimensión 6* “Planeamiento Estratégico”



Fuente: Software Spss.

**Tabla N°13 de Frecuencia Dimensión 7 “Presupuesto por Resultados”**

**PRESUPUESTO\_CAT**

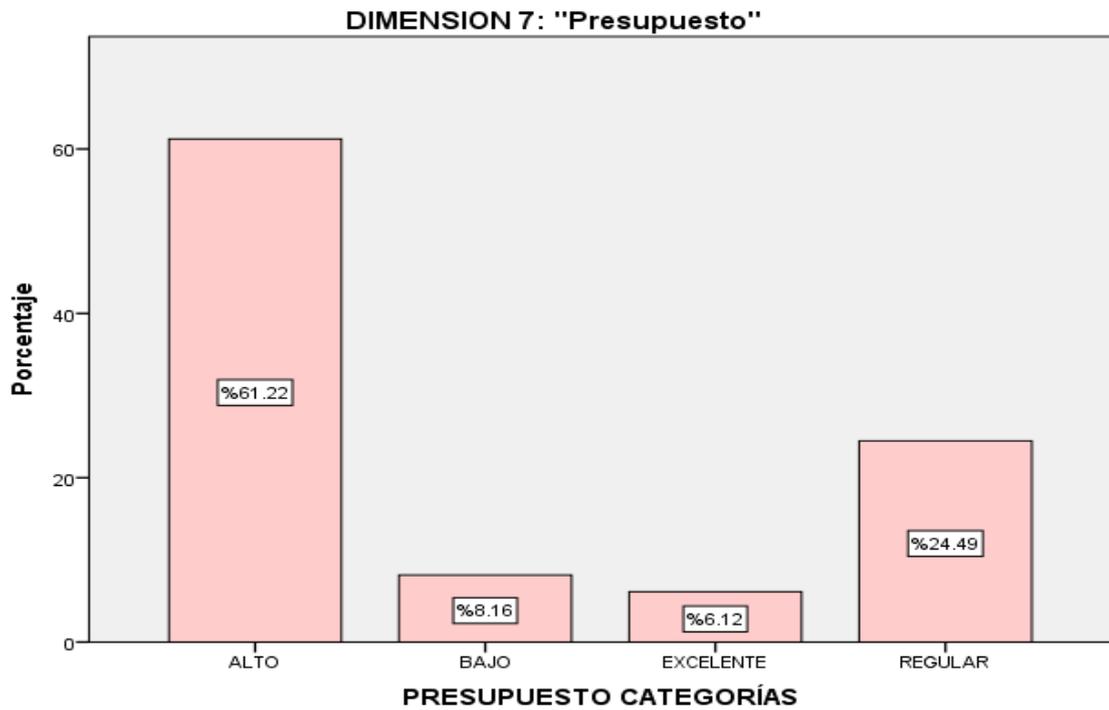
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALTO	30	61.2	61.2	61.2
BAJO	4	8.2	8.2	69.4
EXCELENT E	3	6.1	6.1	75.5
REGULAR	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 13 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 07 “**Presupuesto**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 30 de ellos valoraron el Presupuesto para resultados del entorno organizacional como Alto representado en su porcentaje con un 61.2% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 12 trabajadores indicaron que el Presupuesto para resultados del entorno organizacional es regular alcanzando un 24.5%, asimismo 04 trabajadores valoraron el Presupuesto para resultados del entorno organizacional bajo representado por un 8.2 %; y por ultimo un número de 03 trabajadores indicaron que el Presupuesto para resultados del entorno organizacional es Excelente con un porcentaje de 6.1%, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 07 como detalla a continuación.

**Figura 13 Tabla de Frecuencia Dimensión 7 “Presupuesto por Resultados”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 14 de Frecuencia Dimensión 8 “Gestión por Procesos”**

**GESTION\_CAT**

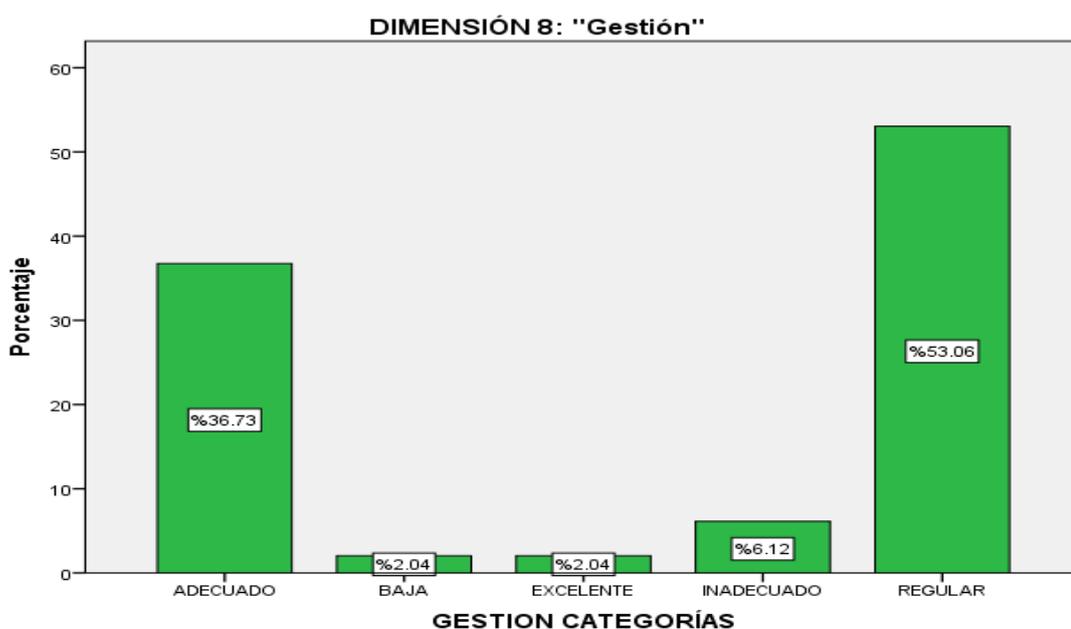
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADECUADO	18	36.7	36.7	36.7
BAJA	1	2.0	2.0	38.8
EXCELENTE	1	2.0	2.0	40.8
INADECUADO	3	6.1	6.1	46.9
REGULAR	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 14 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 08 “**Gestión por procesos**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 26 de ellos valoraron la Gestión por procesos del entorno organizacional como Regular representado en su porcentaje con un 53.1% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 18 trabajadores indicaron que la Gestión por procesos del entorno organizacional es Adecuado alcanzando un 36.7%, asimismo 03 trabajadores valoraron la Gestión por procesos del entorno organizacional como Inadecuado representado por un 6.1 %, del mismo modo 01 trabajadores valoraron la Gestión por procesos como Excelente con un 2.0%; y, por ultimo un número de 01 trabajadores indicaron que la Gestión por procesos del entorno organizacional es Baja con un porcentaje de 2.0%, de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 08 como detalla a continuación.

**Figura 14 Tabla de Frecuencia Dimensión 8 “Gestión por Procesos”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N° 15 de Frecuencia Dimensión 9 “Servicio Civil Meritocratico”**

**SERVICIO\_CAT**

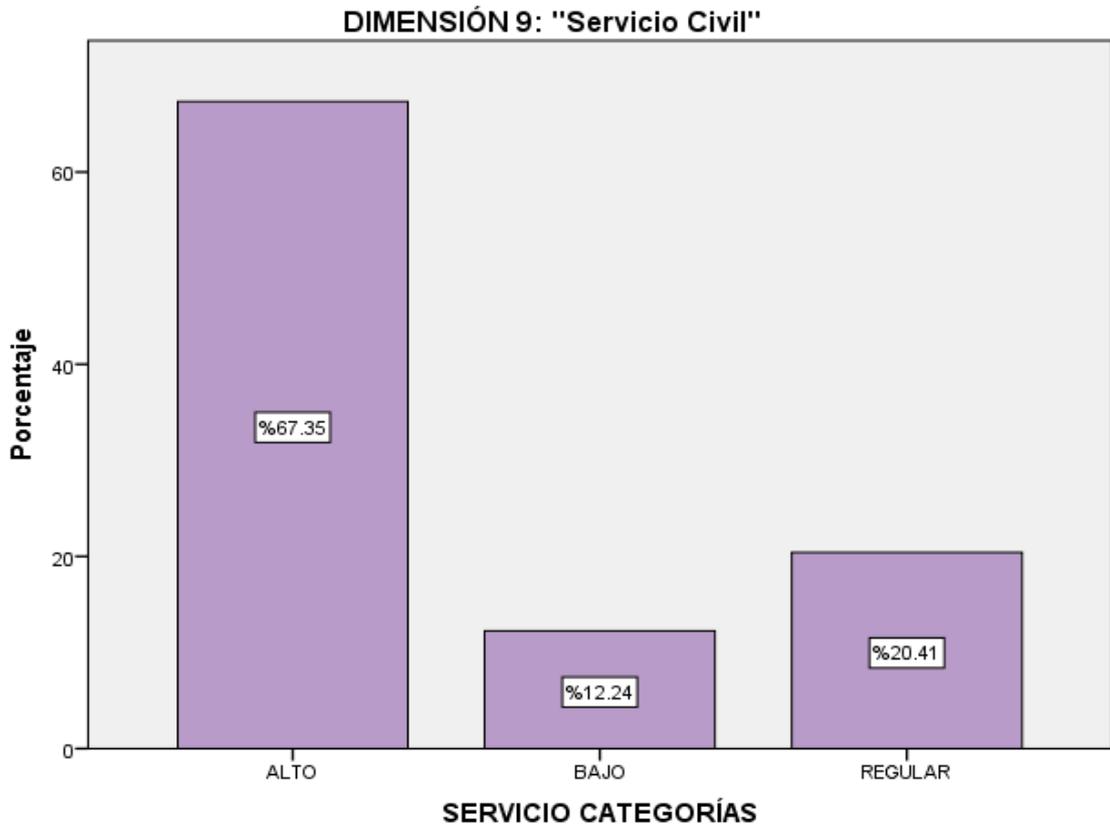
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	33	67.3	67.3	67.3
BAJO	6	12.2	12.2	79.6
REGULAR	10	20.4	20.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 15 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 09 “**Servicio Civil Meritocrático**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 33 de ellos valoraron el Servicio Civil Meritocrático del entorno organizacional como Alto representado en su porcentaje con un 67.3% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 10 trabajadores indicaron que el Servicio Civil Meritocrático del entorno organizacional es regular alcanzando un 20.4%, asimismo 06 trabajadores valoraron el Servicio Civil Meritocrático del entorno organizacional bajo representado por un 12.2 %; de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 09 como detalla a continuación.

**Figura 15 Tabla de Frecuencia Dimensión 9 “Servicio Civil Meritocratico”**



Fuente: Software Spss.

**Tabla N°16 de Frecuencia Dimensión 10 “Seguimiento, Evaluación”**

**SEGUIMIENTO\_CAT**

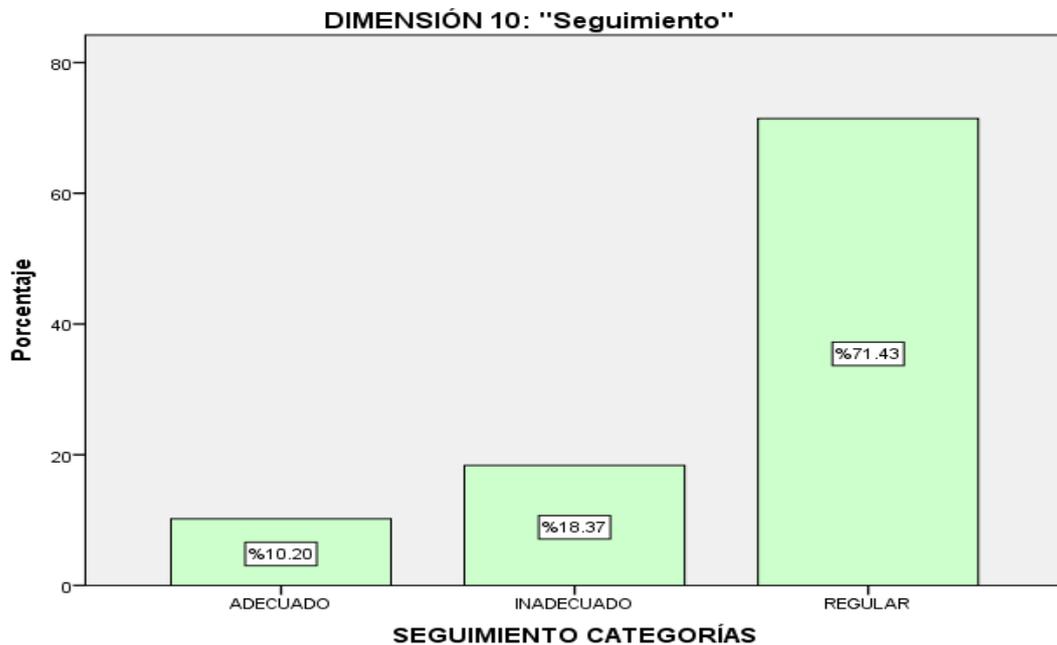
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADECUADO	5	10.2	10.2	10.2
INADECUADO	9	18.4	18.4	28.6
REGULAR	35	71.4	71.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Fuente: Software Spss.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 16 de frecuencia aplicada sobre la dimensión N° 10 “**Seguimiento, Evaluación y Gestión del conocimiento**”, se puede apreciar que de un universo de 49 trabajadores encuestados, 35 de ellos valoraron el Seguimiento, Evaluación y Gestión del conocimiento del entorno organizacional como Regular representado en su porcentaje con un 71.4% del universo de encuestados, del mismo modo tenemos que un total de 09 trabajadores indicaron que el Seguimiento, Evaluación y Gestión del conocimiento del entorno organizacional es Inadecuado alcanzando un 18.4%, asimismo 05 trabajadores valoraron el Seguimiento, Evaluación y Gestión del conocimiento del entorno organizacional como Adecuado representado por un 10.2 %; de esta forma se describe la tabla con un total de 49 encuestados válidos y 100 % de los baremos válidos para el presente trabajo de investigación, del mismo modo se puede apreciar la gráfica de frecuencia para la dimensión 10 como detalla a continuación.

**Figura 16 Tabla de Frecuencia Dimensión 10 “Seguimiento, Evaluación”**



Fuente: Software Spss.

**TABLAS DE CONTINGENCIA**

**Tabla N° 17 DE CONTINGENCIA: “DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.”**

**Tabla de contingencia INDICADORES\_CAT \* GESTIONADM\_CAT**

			GESTIONADM_CAT			Total
			BAJA	REGULAR	SATISFACTORIA	
INDICADO RES_CAT	BAJA	Recuento % dentro de INDICADORES_C AT	7 100,0 %	0 0,0%	0 0,0%	7 100,0%
	BASTANTE CONFIABLES	Recuento % dentro de INDICADORES_C AT	0 0,0%	12 33,3%	24 66,7%	36 100,0%
	RELATIVAMENTE CONFIABLES	Recuento % dentro de INDICADORES_C AT	2 33,3%	1 16,7%	3 50,0%	6 100,0%
Total		Recuento % dentro de INDICADORES_C AT	9 18,4%	13 26,5%	27 55,1%	49 100,0%

Fuente: Software SPSS.

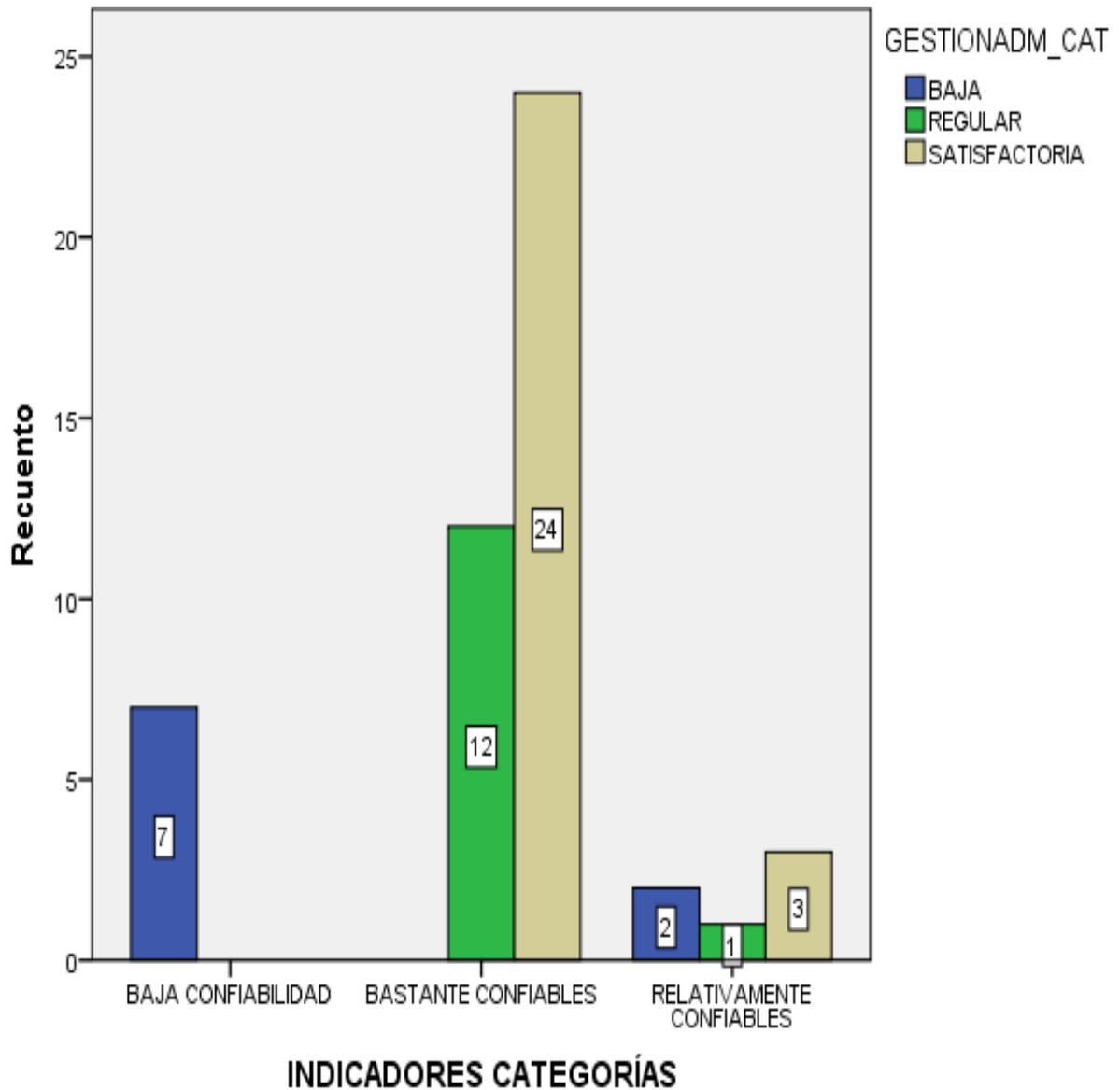
## **Análisis**

Un numero de 07 personas de los encuestados en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre Dios del área administrativa en el año 2017 consideraron que los Indicadores de Desempeño tienen BAJA CONFIABILIDAD. Este porcentaje es mayor en los encuestados que indican una BAJA Gestión Administrativa dentro de la institución (7; 100%), frente a ninguna regular o satisfactoria; además un numero de 36 personas indicaron que los INDICADORES DE DESEMPEÑO son BASTANTE CONFIABLES, siendo que el 33.3% (12 personas) de los encuestados indicaron que LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ES REGULAR frente al 66.7% (24 personas) que indicaron que es SATISFACTORIA.

Finalmente el un número de 06 personas de los encuestados cree firmemente que los INDICADORES DE DESEMPEÑO SON RELATIVAMENTE CONFIABLES, siendo este porcentaje mayor para las personas que indicaron QUE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ES SATISFACTORIA 50.0 % (03 personas) ,frente al 33.3% (02 personas) de personas que indicaron LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ES BAJA, mientras que el 16.7% (01 persona) cree que LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA es regular. Por lo tanto debido a que existe diferencias entre los porcentajes de las dos variables analizadas para el presente trabajo de investigación se concluye que las dos variables estan fuertemente relacionadas, una explicada en la otra tal como indica la tabla de contingencia descrita líneas arriba.

**FIGURA N° 17 TABLA DE CONTINGENCIA: “DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017”.**

**TABLA DE CONTINGENCIA IND. DESEMPEÑO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA**



Fuente: Software SPSS.

## 5. 2 Analisis Inferencial.

### PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Indicadores de Desempeño	,256	49	,000	,860	49	,000
Gestión Administrativa	,317	49	,000	,818	49	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El nivel de significancia es de 0.05.

Los datos son normales si el valor de significancia es mayor a 0.05

Los datos no son normales si el valor de significancia es menor de 0.05.

Entonces nuestros datos no son normales, por lo tanto utilizamos la prueba de Rho de Spearman la cual es la mejor opción para nuestro tema de investigación.

### Correlaciones de las variables

Para las siguientes correlaciones utilizamos un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0,05$ . Entonces, deberemos aceptar H0 si: p valor (Sig.)  $\geq \alpha$ , y rechazar H0 si: p valor (Sig.)  $< \alpha$ .

Tabla N° 18

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre los indicadores de desempeño y la gestión administrativa.*

Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)							
						Indicadores de Desempeño	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	de	Indicadores de Desempeño	de	Coefficiente de correlación	de	1,000	,469
				Sig. (bilateral)		.	<b>0,001<sup>a</sup></b>
				N		49	49
		Gestión Administrativa		Coefficiente de correlación	de	,469	1,000
				Sig. (bilateral)		<b>0,001<sup>a</sup></b>	.
				N		49	49

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación positiva y significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa.

H1: Existe relación positiva y significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa

a: El valor obtenido **Sig. = 0,001** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación positiva y significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa.

Tabla N°19

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Eficiencia gerencial y el Planeamiento Estratégico.*

<b>Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)</b>						
					Eficiencia gerencial	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Eficiencia gerencial	Coefficiente de correlación	de	1,000		,496
		Sig. (bilateral)		.		<b>0,000<sup>a</sup></b>
		N		49		49
	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	de	,496		1,000
		Sig. (bilateral)		<b>0,000<sup>a</sup></b>		.
		N		49		49

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación significativa entre la Eficiencia gerencial y la gestión administrativa.

H1: Existe relación significativa entre la Eficiencia gerencial y la gestión administrativa.

a: El valor obtenido **Sig. = 0,000** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la Eficiencia gerencial y la Gestión administrativa.

Tabla N° 20

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Economía Institucional y la Gestión Administrativa.*

<b>Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)</b>						
				Economía	Gestión	
				Institucional	Administrativa	
Rho	de	Economía	Coefficiente	de	1,000	,312
Spearman		Institucional	correlación			
			Sig. (bilateral)		.	<b>0,029<sup>a</sup></b>
			N		49	49
		Presupuesto	Coefficiente	de	,312	1,000
		por	correlación			
		Resultados	Sig. (bilateral)		<b>0,029<sup>a</sup></b>	.
			N		49	49

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación significativa entre la Economía Institucional y la Gestión administrativa.

H1: Existe relación significativa entre la Economía Institucional y la Gestión administrativa.

a: El valor obtenido **Sig. = 0,029** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la Economía Institucional y la Gestión administrativa.

Tabla N° 21

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Eficacia Gerencial y la gestión administrativa.*

<b>Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)</b>						
					Eficacia Gerencial	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	de Eficacia Gerencial	de	Coeficiente de correlación	de	1,000	,233
			Sig. (bilateral)		.	<b>0,010<sup>a</sup></b>
			N		49	49
	Gestión de Procesos	de	Coeficiente de correlación	de	,233	1,000
			Sig. (bilateral)		<b>0,010<sup>a</sup></b>	.
			N		49	49

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación significativa entre la Eficacia Gerencial y la Gestión administrativa.

H1: Existe relación significativa entre la Eficacia Gerencial y la Gestión administrativa.

a: El valor obtenido **Sig. = 0,010** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la Eficacia Gerencial y la Gestión de Procesos.

Tabla N° 22

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Calidad de Servicio y el Gestión administrativa.*

<b>Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)</b>							
						Calidad	
						de	Gestión
						Servicio	Administrativa
Rho	de	Calidad	de	Coeficiente	de	1,000	,128
Spearman		Servicio		correlación			
				Sig. (bilateral)		.	<b>0,038<sup>a</sup></b>
				N		49	49
		Servicio		Coeficiente	de	,128	1,000
		Civil		correlación			
		Meritocrático		Sig. (bilateral)		<b>0,038<sup>a</sup></b>	.
				N		49	49

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación significativa entre la Calidad de Servicio y la Gestión administrativa.

H1: Existe relación significativa entre la Calidad de Servicio y la Gestión administrativa.

a: El valor obtenido **Sig. = 0,038** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la Calidad de Servicio y el Servicio Civil Meritocrático.

Tabla N° 23

*Resultados de la encuesta aplicada a los participantes del estudio de investigación con respecto a la correlación entre la Supervisión y la Gestión administrativa.*

<b>Correlaciones para rangos ordenados de Spearman (Ordinal por Ordinal)</b>				
		Gestión Administrativa		
		Supervisión		
Rho de Spearman	de Supervisión	1,000	,047	
	Coefficiente de correlación	.	<b>0,007<sup>a</sup></b>	
	Sig. (bilateral)	.	<b>0,007<sup>a</sup></b>	
	N	49	49	
	Seguimiento y Evaluación	,047	1,000	
	Coefficiente de correlación	,047	1,000	
	Sig. (bilateral)	<b>0,007<sup>a</sup></b>	.	
	N	49	49	

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

En la presente tabla apreciamos los valores obtenidos al realizar la prueba no paramétrica de tipo: Correlación para rangos ordenados de Spearman, esto debido a que

las variables son de tipo cualitativa en una escala de medición ordinal. Las hipótesis estadísticas planteadas fueron:

H0: No existe relación significativa entre la Supervisión y la Gestión administrativa.

H1: Existe relación significativa entre la Supervisión y la Gestión administrativa.

a: El valor obtenido **Sig. = 0,007** que se muestra en la tabla es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Supervisión y la gestión administrativa.

Respondiendo a las preguntas hechas en el presente trabajo de investigación debemos resaltar los resultados obtenidos de la estadística aplicada y las pruebas bi variadas, tanto de nuestras variables principales como cada una de sus dimensiones dándoles un significado.

Debemos hacernos la siguiente pregunta: ¿De qué manera los indicadores de desempeño, influyen en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, primero tomemos en cuenta que existe una correlacion fuerte y positiva entre ambas variables, de tal forma que podemos interpretar lo siguiente, los indicadores de desempeño serán una buena forma de medir las metas de la parte administrativa; tomando en cuenta los conceptos vertidos en el presente trabajo de investigación, si se cuenta con herramientas de medición con base en tecnologías de información tenemos un aliado para la toma de decisiones en las áreas de un empresa o institución, en este caso los indicadores de desempeño nos permitirán tomar decisiones sobre el área administrativa para el logro de los objetivos institucionales.

A la pregunta de nuestro trabajo de investigación ¿De qué manera la Eficiencia Gerencial, influye en la Gestión Administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, notamos que existe una correlación fuerte entre ambas dimensiones y podemos interpretar que la eficacia gerencial es decir la capacidad de lograr los objetivos mediante la utilización de los recursos que se nos asigna influye en el planeamiento estratégico de la institución, al convertirse en una institución eficaz los planes estratégicos cambian a mejor, y están orientados a buscar la excelencia cada

objetivo que se logra cambia el planeamiento estratégico de la empresa o institución a favor de los servicios que se presta a la comunidad.

A la pregunta ¿Cómo la Economía Institucional, influye en la Gestión administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, resaltamos la importancia de salud económica de una empresa o institución y la buena utilización de los recursos del estado, al notar que ambas dimensiones tienen una correlación fuerte podemos acotar que una institución con solvencia económica logrará los resultados planteados en su presupuesto además de cubrir las necesidades internas (personal) y externas atención a la ciudadanía con una buena gestión administrativa, en caso contrario encontraríamos seria deficiencias en el funcionamiento de una institución o empresa.

A la pregunta ¿De qué modo la Eficacia Gerencial, influye con la Gestión administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, respondemos a la interrogante indicando que la eficacia gerencial que tiene que ver con la consecución de objetivos en tiempos menores a los establecidos y con los recursos necesarios para su materialización, darían como resultado una gestión por procesos agil, por activa, de mejora continua y de calidad en beneficio de la institución y por ende a la población a la cual se brinda un servicio.

A la pregunta ¿De qué manera la Calidad de Servicio, influye en Gestión Administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, debemos visualizar los resultados para el presente trabajo de investigación en el cual la correlación es fuerte para estas dimensiones, de donde interpretamos que la calidad de servicio va de la mano con la calidad de profesionales que tenemos dentro de la institución, esto a raíz de la selección que se hace para que cada persona pueda ocupar un cargo dentro de su especialidad, además del control que hace la ley de servicio civil de normar y controlar al personal contratado en instituciones del estado como es el caso, a mejor personal, mejor capacitado, mejor incentivado se obtendrá una mejor calidad en el servicio que se brinda.

A la pregunta ¿De qué modo la Supervisión, influye en la Gestión administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017?, primero notamos que en la estadística el nivel de correlación es fuerte entre estas dos dimensiones a lo que acotamos que una buena supervisión de todas las áreas de una empresa o institución tendrán como objetivo un seguimiento de los procesos de la institución en busca de su mejora identificando los cuellos de botella, haciendo una evaluación del estado para su posterior diagnóstico, así como un adecuado uso de la información para la resolución de conflictos en todos los ámbitos en los cuales esta inmersa nuestra institución.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

De los resultados obtenidos podemos concluir de que existe una estrecha correlación entre los indicadores de desempeño y la gestión administrativa del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Madre de Dios, en el Año 2017; tal y como se muestra en la tabla N° 18 pag 89, el valor obtenido Sig. = 0,001 nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa. Esto en concordancia con lo que propone Caraballo (2015), en su estudio de indicadores de gestión donde la aplicación de dichas herramientas genera ventajas competitivas en su sector. En tal sentido podemos afirmar que existe en la actualidad un marco normativo gubernamental que nos da la pauta a seguir en los temas de eficiencia, eficacia, economía calidad y seguimiento de todos los procesos de una institución, más aún si esta es pública, dichas normas no deben quedar como letra muerta sino que deben servir de guía para que conjuntamente con el apoyo de las tecnologías de información se implementen, métodos mejores para lograr los objetivos instituciones, así como el fortalecimiento de las de todos los procesos del gobierno público mediante órganos que fiscalicen y controlen dichos procesos dentro del marco normativo vigente.

En la tabla 19 pag. 90, el valor obtenido Sig. = 0,000 que se muestra es menor a  $\alpha = 0,05$ ; esto nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Eficiencia gerencial y el Planeamiento Estratégico. Según Moreno (2011), el diagnóstico y evaluación permite

que la gestión de enseñanza haciendo uso de la plataforma Moodle mejore el rendimiento educativo. Nosotros creemos que un planemaiento estratégico adecuado está estrechamente realcionado con la eficiencia gerencial, y nuestros resultados así lo demuestran.

En la tabla 20 pag 91, el valor obtenido Sig. = 0,029 nos permite asegurar de que: existe una relación estadísticamente significativa entre la Economía Institucional y el Presupuesto por Resultados. Se puede apreciar en la presente investigación que encontramos un amplio marco normativo y jurídico respecto a lo que establece la constitución para las entidades estatales en el país, por que a partir de ese marco normativo y jurídico se desprenden una serie de dispositivos y disposiciones que van desde los controles por parte de entes fiscalizadores como son la Contraloría de la Republica hasta otras complementarias como son los manuales de organización y funciones de las propias entidades públicas, planes de trabajo institucional, las mismas que fijan metas y objetivos institucionales y que necesitan ser medidos a travez del tiempo para sacar conclusiones, fijar rumbos y poder tomar decisiones en cuanto al servicio que brindan como parte de un país en beneficio de su población. En el Perú, según López (2015), el desempeño económico y social en el sistema microfinanciero peruano regulado genera mejores rendimientos presupuestarios, por lo tanto apoya las conclusiones de nuestra investigación.

En la tabla 21 pag. 92 según el valor obtenido Sig. = 0,010 que se muestra en la tabla nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: existe una relación estadísticamente significativa entre la Eficacia Gerencial y la Gestión de Procesos. Palao (2014) evaluó las variables asociadas al desempeño de la gestión (eficacia) orientada a resultados en la producción del servicio educativo, y concluye de que se ha logrado establecer una tendencia de crecimiento sostenido del presupuesto asignado en educación gracias a la eficacia gerencial. Por lo tanto creemos que puede suceder lo mismo en la administración fiscal de acuerdo a nuestros resultados.

En la tabla 22, pag. 93, el valor obtenido Sig. = 0,038 que se muestra nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: existe una relación

estadísticamente significativa entre la Calidad de Servicio y el Servicio Civil Meritocrático. En España, según Navarro (2014), el modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la sociedad civil hace necesario que tanto el cumplimiento de objetivos como la ejecución de estrategias en la organización sea una responsabilidad compartida, no sólo de la alta dirección. Por lo que es importante fortalecer y alinear las iniciativas de desarrollo con las estrategias organizacionales, ya que “solo aquellas organizaciones que transformen su aprendizaje de un evento aislado a un sistema, crearán mejoras perdurables en el desempeño”. Nosotros creemos que esto es así en base a nuestros resultados.

En la tabla 23 pag. 94 el valor obtenido Sig. = 0,007 nos permite afirmar con un nivel de confianza del 95% de que: existe una relación estadísticamente significativa entre la Supervisión y el Seguimiento y Evaluación. Montoya (2013), nos indica que la incidencia del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas sí influye en el establecimiento de objetivos y metas de la empresa, ya que muchas MYPES no lo tienen definido, por la razón no pueden optimizar sus resultados, muchas veces no alcanzan sus objetivos y metas; así mismo como no conocen sus indicadores no pueden evaluar ni comparar periodo a periodo. Nosotros nos alineamos a estas conclusiones ya que encontramos una relación directa y positiva entre dichos indicadores.

La manera de tratar de acoplar acciones encaminadas a lograr una administración Pública orienta hacia los resultados es materia nueva para el Perú, por lo que investigaciones como esta que están orientadas a buscar el apoyo hacia las áreas que soportan procesos dentro de las empresas gubernamentales, son importantes así como toda la base de conocimiento en la materia para mejorar la gestión pública peruana, así como las políticas de gestión pública, hay evidencia concreta que se puede mejorar los niveles de eficiencia, eficacia, economía y equidad de las empresas estatales, pero para lograr eso se debe tener datos cuantificables, mediciones precisas y sobre todo calidad de procesos, como hacemos todo esto, haciendo uso de los indicadores de desempeño.

Es de vital importancia la gestión administrativa en las instituciones públicas, porque se debe buscar incrementar la productividad en el uso de los dineros de todos los peruanos, siempre se escucha que no hay presupuesto o que existe déficit de recursos asignados para las instituciones públicas que brindar servicios, pero que tanto se escucha del destino de los presupuestos asignados para brindar servicios al público, y que impacto repercute en los usuarios finales cuya satisfacción debe ser medida, para ver si los objetivos de las empresas estatales se cumplen, para ello debemos fijarnos en los indicadores de desempeño como herramientas de medición que puedan mejorar la ejecución del gasto en todos los niveles de las instituciones públicas, sino también en cada uno de los procesos que son medibles.

La administración por resultados prioriza la consecución de los objetivos estratégicos generales y específicos en el proceso de gestión de las entidades gubernamentales, la supervisión y la evaluación de estos resultados por lo general se refleja en el lineamiento de ciertos criterios establecidos para la institución como son eficacia, eficiencia, economía, calidad, estos criterios están asignados a responsables en cada una de las áreas de las instituciones públicas, si bien los resultados se ven limitados por la complejidad de procesos y áreas en todos el aparato estatal, se debe definir áreas encargadas de recopilar esta información vital e importante para la toma de decisiones en las instituciones públicas, como es el caso del área de indicadores del ministerio público, muchas veces olvidado y a su suerte, pero con el gran potencial de ser la respuesta a la problemática que padece la institución en el tema del servicio al ciudadano.

## CONCLUSIONES

1. Encontramos un coeficiente de correlacion de .469 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el uso de los Indicadores de Desempeño y la Gestión Administrativa. Esto de acuerdo al valor obtenido Sig. = 0,001 que asocia ambas variables.
2. Encontramos un coeficiente de correlacion de .496 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la Eficiencia gerencial y el Planeamiento Estratégico. Esto porque el valor obtenido Sig. = 0,000 nos lo permite afirmar con un nivel de confianza del 95%.
3. Encontramos un coeficiente de correlacion de .312 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la Economía Institucional y el Presupuesto por Resultados. El valor obtenido Sig. = 0,029 que asocia ambas variables así lo demuestra.
4. Encontramos un coeficiente de correlacion de .233 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la Eficacia Gerencial y la Gestión de Procesos. El valor obtenido Sig. = 0,010 que se muestra nos permite afirmarlo.
5. Encontramos un coeficiente de correlacion de .128 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de Servicio y el Servicio Civil Meritocrático. Obtivimos un valor Sig. = 0,038 lo cual nos permite afirmarlo con un nivel de confianza del 95%.
6. Encontramos un coeficiente de correlacion de .470 el cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la Supervisión y el Seguimiento y Evaluación. El valor obtenido Sig. = 0,007 que se muestra nos permite afirmarlo con un nivel de confianza del 95%.

## RECOMENDACIONES

1. La recomendación principal va dirigida a la Gerencia General del Ministerio Público Sede Central, para que pueda revisar la organización de las oficinas de las áreas de indicadores a nivel nacional, viendo las fortalezas y necesidades de dichos centros de análisis de datos importantes, para las mediciones tanto de la parte Fiscal y de la parte administrativa adicionando algunos modulos a los sistemas vigentes, siendo esta última de vital importancia para poder hacer mediciones en materia de eficiencia, economía, eficacia, calidad y supervisión de todos los procesos de nuestra institución; asimismo viendo la realidad y los niveles de correlación presentados en el trabajo de investigación, sugerimos a la Gerencia General pueda conformar una comisión para fortalecer las oficinas de indicadores a nivel nacional, dotándoles de independencia funcional y de personal y recursos para poder cubrir una demanda creciente en cuanto a mejorar la eficiencia administrativa y la atención al público en general en beneficio de la sociedad.
2. La primera recomendación secundaria va dirigida a la Presidencia de la Junta de Fiscales del Distrito Fiscal de Madre de Dios, en su rol de ente directriz de la institución para que pueda dar lineamientos y disposiciones complementarias a las normas vigentes, a efecto que mejore la eficiencia del personal que labora en nuestra institución para que pueda hacer uso de las herramientas informáticas con el fin de lograr las metas institucionales, de la misma forma y viendo la correlación de las variables estudiadas en el presente trabajo de investigación, la Presidencia de la Junta de Fiscales podrá nutrir el área de indicadores con apoyo para las mediciones correspondientes de los procesos fiscales y administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
3. La segunda recomendación secundaria a la oficina de indicadores, va referida al nivel de economía con que se deben de desarrollar todas las actividades de la institución.
4. La tercera recomendación secundaria al área administrativa, con su Administrador a la cabeza para que pueda capacitar al personas en el uso de las herramientas

tecnológicas y que juntamente con la oficina de administración pueda revisar y difundir los instrumentos de Gestión del Ministerio Público vale decir Manual de Organización y Funciones, Reglamento de Organización y Funciones, con el fin que todas las áreas puedan hacer uso de todas las herramientas informáticas disponibles y que se tienen, con el fin de lograr la eficacia en el logro de los objetivos institucionales en beneficio de la población.

5. La cuarta recomendación secundaria a todo el personal para que cada acción que realice genere la confianza requerida en base a un nivel de calidad adecuado.
  
6. La quinta recomendación secundaria se orienta a todos los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, para que puedan supervisar el nivel de logros de los objetivos institucionales mediante el uso de estas mediciones con ayuda de los indicadores de Desempeño, fomentando parte de este proceso no solo la parte Administrativa sino en la parte Fiscal como una gran organización corporativa.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Argentina, F. P. (30 de 06 de 2005).

[http://epresup.mecon.gov.ar/foro\\_presupuesto/files/trabajos/indicadores\\_presupuestarios.pdf](http://epresup.mecon.gov.ar/foro_presupuesto/files/trabajos/indicadores_presupuestarios.pdf). Obtenido de <http://epresup.mecon.gov.ar>:

[http://epresup.mecon.gov.ar/foro\\_presupuesto/files/trabajos/indicadores\\_presupuestarios.pdf](http://epresup.mecon.gov.ar/foro_presupuesto/files/trabajos/indicadores_presupuestarios.pdf)

Argentina, I. d. (1 de 01 de 2017). [iaia.org.ar/auditor-interno/definicion-auditoria-interna](http://iaia.org.ar/auditor-interno/definicion-auditoria-interna). Obtenido de [iaia.org.ar](http://iaia.org.ar): <https://iaia.org.ar/auditor-interno/definicion-auditoria-interna/>

Armijo, M. (1 de 06 de 2011). [cepal.org](http://www.cepal.org). Obtenido de <http://www.cepal.org>:

[http://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/sm\\_69\\_ma.pdf](http://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/sm_69_ma.pdf)

*Business Intelligence + Informatica Estrategica: Cuadro de Mando Integral*. (s.f.).

Cappelletti, A. J. (2016). *Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral : estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*. Lima: PUCP.

Cruz, B. E. (1984). *Economía de la Empresa*. Piramide.

Díaz, J. L. (01 de 01 de 2016). <http://repositorio.up.edu.pe>. Obtenido de [repositorio.up.edu.pe](http://repositorio.up.edu.pe): <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1473>

Enrique Beltrán Maldonado, M. R. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción Laboral en una Institución Educativa a partir de la Gestión del Clima Laboral*. Lima - Perú: Universidad del Pacífico.

Finanzas, M. d. (01 de 06 de 2010). *Desempeño, Instructivo para la Formulación de Indicadores de Desempeño*. Obtenido de [www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto\\_publico/normativa/Instructivo\\_Formulacion\\_Indicadores\\_Desempeno.pdf](http://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf): [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto\\_publico/normativa/Instructivo\\_Formulacion\\_Indicadores\\_Desempeno.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf)

García, I. C. (2016). *Influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: una aproximación experimental*. Lima-Perú: PUCP.

Hernández, F. y. (2006). *Metodología de la Investigación*. (pág. 896). México: Ed. Mc. Graw Hill.

Hernández Roberto, F. C. (2003). *Metodología de la Investigación* (3ra Edición ed.). México: Mc. Graw Hill.

- Hernandez S. Roberto. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (1998). *Metodología de la Investigación* (2da Edición ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Juan Carlos Palao Cano, C. J. (2014). *Variables Asociadas al Desempeño de la Gestión Orientada a Resultados en la Producción del Servicio Educativo*. Lima-Peru: Universidad del Pacifico.
- K., B. (1994). *Teoría de Juegos*. Madrid: McGraw Hill.
- López Maldonado, L. C.-M. (1 de 05 de 2015). *Relación entre desempeño financiero y social en el sistema microfinanciero peruano regulado y no regulado*. Obtenido de info:eu-repo/semantics/masterThesis: <http://hdl.handle.net/11354/1020>
- Millones Cumpa, S. M. (2012). *Implementación de un Sistema de comercio electrónico basado en CMR y BSC como herramienta para la toma de decisiones en la empresa Vialsa S.A*. Chiclayo.
- Montoya, S. (2013). *Incidencias del Control Interno en la Optimización de la Gestión de las Micro Empresas del Distrito de Chaclacayo*. Lima-Peru.
- Moreno Descalzi, j. C. (2011). *Sistema de información ejecutivo para mejorar la toma de decisiones en el proceso de evaluación a través de la construcción de escenarios virtuales en temas de álgebra*.
- Muñiz, L. (2001). *Sistema de Control de Gestión en la Práctica*. Valencia: Gestion 2000.
- Nación, M. P. (2008). *Manual de Organización y Funciones*. Lima: Gerencia General.
- Nación, M. P. (2008). *ROF y MOF administrativo de apoyo a la función Fiscal*. Lima.
- Orfelio, L. (s.f.). *Tomar decisiones difíciles*. Madrid España: McGraw Hill.
- Paul, N. R. (2003). *El cuadro de mando Integral*. Barcelona: Gestion 2000.
- Penal, N. C. (2004). *Decreto Legislativo 957*. Lima.
- Piscoya Hermoza, L. (s.f.). *Investigación Científica y Educativa: Un Enfoque Epistemológico*. Perú: Amaru Editores.
- Porter, M. (s.f.). *Value Chain model framework*.
- Republica, C. d. (2008). *Ley Organica del Ministerio Publico*. Lima.
- Romero, A. F. (2010). *Dirección y Planificación estratégica en las Empresas y Organizaciones*. Ediciones Diaz Santos.

- Salcedo, R. R. (2015). *Relación entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*. Lima - Peru: PUCP.
- Sánchez Carlessi, H. (1999). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Perú: Mantaro.
- Schuschny, A. R. (2007). Indicadores de desempeño en el sector público. *Universidad Santiago de Chile* (pág. 10). Chile: Mágister en Gestión Pública.
- Tamayo, M. T. (2004). *Tipos de Investigaciones*.
- Vives, L. D. (1977). *Principios de la Teoría de la decisión*. Barcelona.

## ANEXOS

## ANEXOS

### I. MATRIZ DE CONSISTENCIA

LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA
			VARIABLE 1	VARIABLE 2	DISEÑO
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	X   Indicadores de desempeño	Y   Gestión Administrativa	No experimental, transeccional-correlacional
¿De que manera influyen los indicadores de desempeño en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	Determinar la manera como los indicadores de desempeño influyen en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	Los Indicadores de desempeño influyen significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios	X1: Eficiencia gerencial X2: Economía Institucional X3: Eficacia gerencial X4: Calidad de servicio X5: Supervisión	Y1: Planeamiento estratégico institucional Y2: Presupuesto por resultados Y3: Gestión de Procesos Y4: Servicio civil meritocratico Y5: Seguimiento y evaluación del conocimiento	TIPO DE INVESTIGACION: Básica
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS SECUNDARIAS	INDICADORES DE LA VARIABLE 1	INDICADORES DE LA VARIABLE 2	NIVEL DE INVESTIGACIÓN
(1)¿De que manera influye la eficiencia gerencial en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	(1) Determinar la manera como la eficiencia gerencial influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	(1) La eficiencia gerencial influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	1.2. Integridad y los valores éticos 1.3. Administración estratégica. 1.4. Estructura organizacional 1.5. Administración de recursos humanos 1.6. Competencia profesional. 1.7. Asignación de autoridad y responsabilidad 1.8. Organismo de control institucional	1.1. Planes estratégicos. 1.2. Planes Operativos. 1.3. Políticas Públicas.	Correlacional. MÉTODO Inductivo. TÉCNICA: Encuesta
(2)¿De que manera influye la economía institucional en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	(2) Determinar la manera como la economía institucional influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	(2) La economía institucional influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	2.1. Planeamiento de presupuesto e inversión. 2.2. Identificación de riesgos económicos 2.3. Valoración de los riesgos económicos. 2.4. Respuesta al retorno de la inversión.	2.1. Programas presupuestales. 2.2. Indicadores económicos.	INSTRUMENTO: Encuesta. POBLACIÓN: 49 Personas
(3)¿De que manera influye la eficacia institucional en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	(3) Determinar la manera como la eficacia institucional influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	(3) La eficacia gerencial influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	3.1. Procedimiento de autorización y aprobación 3.2. Segregación de funciones. 3.3. Evaluación costo beneficio. 3.4. Controles sobre el acceso a los recursos. 3.5. Verificaciones y conciliaciones. 3.6. Evaluación de desempeño. 3.7. Rendición de cuentas. 3.8. Revisión de procesos, actividades y tareas 3.9. Controles para las TIC	3.1 Manual de procedimientos actualizados. 3.2. Procesos internos optimizados. 3.3. Infraestructura y tecnología adecuada	TAMAÑO DE LA MUESTRA: 49 PERSONAS (CENSO)
(4)¿De que manera influye la calidad de servicio en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	(4) Determinar la manera como la calidad de servicio influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	(4) La calidad de servicio influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	4.1. Funciones y características de la calidad de servicio. 4.2. Información y responsabilidad. 4.3. Calidad y suficiencia de la información. 4.4. Sistemas de información. 4.5. Flexibilidad al cambio. 4.6. Archivo institucional. 4.7. Comunicación interna. 4.8. Comunicación externa. 4.9. Canales de comunicación.	4.1. Funcionarios y servidores idóneos. 4.2. Necesidad del Personal. 4.3. Perfiles de puesto para la administración pública. 4.4. Políticas de gestión de recursos humanos. 4.5. Cultura de servicio al ciudadano.	
(5)¿De que manera influye la supervisión en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017?	(5) Determinar la manera como la supervisión institucional influye en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	(5) La supervisión influye significativamente en la gestión administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, año 2017	5.1. Prevención y monitoreo. 5.2. Monitoreo oportuno del control interno. 5.3. Reporte de deficiencias. 5.4. Seguimiento e implantación de medidas correctivas. 5.5. Autoevaluación. 5.6. Evaluaciones independientes.	5.1. Proceso continuo de recolección y análisis de datos. 5.2. Seguimiento y monitoreo de los indicadores. 5.3. Proceso de Producción del conocimiento por medio de aprendizajes organizacionales. 5.4. Intercambio de experiencia.	

## **II. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



MINISTERIO  
PÚBLICO

### **Encuesta aplicable en el Ministerio Público distrito fiscal de Madre de Dios**

#### **Presentación:**

El Presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información acerca de la influencia de los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Distrito Fiscal de Madre de Dios, 2017.

Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el grado académico de Maestro en Ingenierías de Sistemas con mención en Administración de Empresas.

Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean válidas para poder lograr con éxito los fines del estudio.

#### **Instrucciones:**

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones.

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 45 min.
- La encuesta es anónima por lo que se pide total veracidad al momento de marcar la mejor respuesta.

**Datos generales:**

Título del trabajo de investigación: “los indicadores de desempeño y la influencia en la gestión administrativa del ministerio público de madre de dios,2017”

**Investigador:** Miguel Angel Alatriza Aguilar

<b>Cuestionario – Indicadores de desempeño</b>				
<b>NIVEL OCUPACIONAL:</b> Funcionario ( ) Profesional ( ) Técnico ( )				
<b>SEXO</b> : Masculino ( ) Femenino ( )				
<b>CONDICIÓN:</b> : Nombrado ( ) Contratado ( )				
<u>Instrucciones:</u> A continuación se presentan un conjunto de ítems sobre el tema de Indicadores de Desempeño, a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas e incorrectas. Se debe colocar (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:				
1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casí nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casí siempre</b>	<b>Siempre</b>
Leyenda:				
Numero de Item	Dimensión			
Ítem del 1 al 16	Eficiencia Gerencial			
Ítem del 17 al 24	Economía Institucional			
Ítem del 25 al 42	Eficacia Gerencial			
Ítem del 43 al 62	Calidad de Servicio			
Item del 63 al 72	Supervisión			

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASÍ NUNCA	A VECES	CASÍ SIEMPRE	SIEMPRE
<b>EFICIENCIA GERENCIAL</b>						
1	La filosofía institucional promueve un ambiente de confianza positivo y de consecucion de objetivos.					
2	La filosofía institucional promueve una conducta orientada hacia los valores y la ética en busca de la eficiencia laboral.					
3	La integridad y valores éticos se traducen en normas de conducta y estilos de gestión orientados a metas.					
4	Los valores éticos son fundamentales para el ambiente de control de indicadores en nuestra Institución.					
5	Mediante la administración estratégica las entidades del Estado requieren la formulación correlacionada con los planes estratégicos y objetivos.					
6	La administración estratégica es el proceso de planificar, con componentes de visión, misión, metas y objetivos estratégicos.					

7	La estructura organizacional analiza las unidades orgánicas o áreas existentes.					
8	La estructura organizacional está formalizada en manuales de procesos, organización, funciones y organigramas.					
9	La administración de los recursos humanos de la entidad, garantiza el desarrollo profesional.					
10	La administración de los recursos humanos, define políticas y procedimientos adecuados que garanticen la correcta selección, inducción y desarrollo del personal.					
11	La competencia profesional es reconocida como elemento esencial acorde con las funciones y responsabilidades asignadas.					
12	La competencia profesional incluye en el conocimiento, capacidades y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ética, ordenada, económica, eficaz y eficiente.					
13	La Asignación de autoridad y responsabilidades determina claramente y mantiene actualizado los deberes y responsabilidades del personal, así como los diversos niveles de autorización de personal.					
14	La Asignación de autoridad y responsabilidad está definida y contenida en los documentos normativos de la entidad					
15	Los Órganos de Control Institucional realizan sus funciones de control gubernamental con arreglo a la normativa del Sistema Nacional de Control.					
16	El Órgano de Control Institucional cuenta con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional.					
<b>ECONOMÍA INSTITUCIONAL</b>						
17	El Planeamiento del presupuesto institucional es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar una política económica de la institución.					
18	El planeamiento del presupuesto e 112ustodia112 tiende a reducir la probabilidad de una incidencia negativa en la política económica de la institución y del impacto negativo de estos.					
19	En la identificación de los riesgos se tipifican todos los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos de la entidad.					
20	La identificación de los riesgos tiene como entradas, la experiencia de la entidad en materia 112ustodia112 de hechos ocurridos como futuros.					
21	La valoración del riesgo le permite a la entidad, considerar cómo los riesgos potenciales pueden afectar el logro de sus objetivos.					
22	La valoración de los riesgos se realiza a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto.					
23	La respuesta al retorno de la inversión permite que la administración identifique las opciones viables en materia de inversión pública.					
24	La respuesta al retorno de la inversión debe considerar el manejo del presupuesto y sus posibles impactos en la institución.					
<b>EFICACIA GERENCIAL</b>						
25	Los procedimientos de autorización y aprobación implican la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional los cuales deben ser impartidos por escrito u otros medios verificables.					
26	Los procedimientos de autorización y aprobación cuentan con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo.					
27	La segregación de funciones, implica que un solo cargo o equipo de trabajo no debe tener el control de todas las etapas; para reducir los riesgos de error o fraude.					
28	La segregación de funciones, implica la rotación de funcionarios o servidores públicos para evitar la colusión.					

29	La evaluación costo-beneficio, considera que el costo de establecer un control no debe superar el beneficio del que se pueda obtener					
30	La evaluación costo-beneficio de los controles, se realiza a través de dos criterios: factibilidad y conveniencia.					
31	Los controles sobre el acceso a los recursos o archivos se limitan al personal autorizado.					
32	Los controles sobre el acceso a los recursos o archivos, implica la responsabilidad en cuanto a la utilización y custodia.					
33	Las verificaciones y conciliaciones de procesos, se llevan a cabo antes y después de realizarse.					
34	Las verificaciones y conciliaciones, se realizan en los registros externos.					
35	La evaluación del desempeño, vigila y evalúa la ejecución de los procesos, actividades, tareas y operaciones, de manera permanente.					
36	La evaluación del desempeño, tiene la finalidad de prevenir o corregir desviaciones.					
37	La rendición de cuentas, determina que los funcionarios y servidores públicos están obligados a rendir cuentas por el uso de los recursos y bienes del Estado.					
38	La rendición de cuentas, permite una gestión transparente.					
39	La revisión de procesos, actividades y tareas, son ejecutados periódicamente para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes; así como propuestas de mejoras.					
40	La revisión de procesos, actividades y tareas, permite asegurar la calidad de los productos y servicios, así como detectar y corregir oportunamente cualquier desviación.					
41	Los controles para las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), incluyen controles que garantizan el procesamiento de la información.					
42	Los controles para las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), están diseñados para prevenir, detectar y corregir errores e irregularidades.					
<b>CALIDAD DE SERVICIO</b>						
43	Las funciones y características de la calidad de servicio, son resultado de las actividades operativas, financieras y de control provenientes del interior o exterior de la entidad.					
44	Las funciones y características de la calidad de servicio, son usadas para la creación de conocimiento en la entidad.					
45	La información y responsabilidad, determina que los datos deben ser captados, identificados, seleccionados, registrados y comunicados.					
46	La información y responsabilidad, garantiza la adecuada oportunidad de la divulgación de la información					
47	La calidad y suficiencia de la información, asegura la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportunidad de la información.					
48	La calidad y suficiencia de la información, contiene el detalle adecuado según las necesidades de los distintos niveles organizacionales.					
49	Los sistemas de información, diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacionales.					
50	Los sistemas de información están orientados a integrar las operaciones de la entidad.					
51	La flexibilidad al cambio, permite que los sistemas de información sean revisados periódicamente.					
52	La flexibilidad al cambio son revisados cuando la entidad cambie objetivos y metas, estrategia, políticas y programas de trabajo.					

53	El archivo institucional cuenta con políticas y procedimientos para la preservación y conservación de los documentos e información.					
54	El archivo institucional, permite obtener evidencia sobre la gestión para una adecuada rendición de cuentas.					
55	La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de la entidad y su entorno.					
56	La comunicación interna, influye en las opiniones, actitudes y conductas de los clientes o usuarios internos de la entidad.					
57	La comunicación externa, permite que las quejas o consultas que se reciben sobre la entidad puedan revelar la existencia de deficiencias de control y problemas operativos.					
58	La comunicación externa garantiza la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.					
59	Los canales de comunicación, son medios diseñados de acuerdo con las necesidades de la entidad y que consideran una mecánica de distribución formal, informal y multidireccional.					
60	Los canales de comunicación aseguran que la información llegue a cada destinatario en la, cantidad, calidad y oportunidad.					
61	La prevención y monitoreo, implica desarrollar y mantener una actitud permanente de cautela e interés por anticipar, contrarrestar, mitigar y evitar errores.					
62	La prevención y monitoreo, se fundamenta sobre la base de la observación y análisis de sus procesos, efectuados de manera diligente, oportuna y comprometida.					
<b>SUPERVISIÓN</b>						
63	El monitoreo oportuno del control interno provee a la entidad seguridad razonable sobre el logro de sus objetivos.					
64	El monitoreo oportuno del control interno, y las medidas puestas en aplicación, se realiza a través del seguimiento continuo de su funcionamiento.					
65	El reporte de deficiencias, detectadas como resultado del proceso de monitoreo son registradas y puestas a disposición de los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección.					
66	El reporte de deficiencias, se obtiene a través de canales formales a los responsables por su funcionamiento, así como a los demás niveles jerárquicos de los cuales dependen.					
67	El seguimiento e implantación de medidas correctivas, debe asegurar la adecuada y oportuna implementación de las recomendaciones de control.					
68	El seguimiento e implantación de medidas correctivas, debe incluir políticas y procedimientos que busquen asegurar las oportunidades de mejora.					
69	La autoevaluación, permite verificar el comportamiento institucional.					
70	La autoevaluación responde a la necesidad de establecer las fortalezas y debilidades de la entidad con respecto al control.					
71	La evaluación independiente, garantiza la valoración y verificación periódica e imparcial del comportamiento del sistema de control interno y del desarrollo de la gestión institucional.					
72	Las evaluaciones independientes, son objetivas, imparciales y externa a las áreas u órganos responsables de su implantación y funcionamiento.					
<b>TOTAL</b>						

### Cuestionario – Gestión administrativa

**NIVEL OCUPACIONAL:** Funcionario ( ) Profesional ( ) Técnico ( )

**SEXO** : Masculino ( ) Femenino ( )

**CONDICION:** Nombrado ( ) Contratado ( )

Instrucciones:

A continuación se presentan un conjunto de ítems sobre la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas e incorrectas. Se debe colocar (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

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

Numero de Item	Dimensión
Ítem del 1 al 11	Planeamiento Estrategico
Ítem del 12 al 16	Presupuesto por Resultados
Ítem del 17 al 21	Gestión por procesos
Ítem del 22 al 33	Servicio Civil Meritocratico
Item del 34 al 46	Seguimiento y evaluación

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASÍ NUNCA	A VECES	CASÍ SIEMPRE	SIEMPRE
<b>PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</b>						
1	Los planes estratégicos contienen los objetivos generales de la entidad.					
2	Los planes estratégicos, evalúan los riesgos y oportunidades.					
3	Los planes estratégicos, analizan el entorno macro económico, legal, político e institucional.					
4	Los planes estratégicos, determinan las demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender.					
5	Los planes operativos, contienen los objetivos específicos de la entidad.					
6	Los planes operativos, son las herramientas que permiten poner en marcha las estrategias institucionales					
7	Los planes operativos detallan las metas anuales, objetivos y actividades institucionales.					
8	Los planes operativos establecen los recursos, plazos, costos por actividad.					
9	Las políticas públicas deben responder a un Programa de Gobierno y a la identificación de los problemas de la agenda pública.					
10	Las políticas públicas se priorizan tomando en cuenta las necesidades o demandas ciudadanas.					
11	Las políticas públicas permiten integrar y dar coherencia a toda la acción del Estado al servicio del ciudadano.					

PRESUPUESTO POR RESULTADOS						
12	Los programas presupuestales, sirven de apoyo para articular el presupuesto con las políticas públicas.					
13	El programa presupuestal, es la herramienta de priorización y transparencia.					
14	Los programas presupuestales, permiten identificar a la población beneficiaria de cada programa.					
15	Los indicadores 116económicos, sirven para evaluar si la 116económicos de recursos se da en función a las prioridades.					
16	Los indicadores 116económicos, permiten medir la eficacia y eficiencia el logro de los resultados.					
GESTIÓN DE PROCESOS						
17	El manual de procedimientos actualizado, permite documentar con claridad la relación entre insumos-procesos – productos, resultados e impactos de la cadena de valor.					
18	El manual de procedimientos actualizado, indica como la entidad transforma los insumos disponibles en la satisfacción del ciudadano.					
19	El proceso interno optimizado, permite simplificar y mejorar la cadena de valor en los procesos de la entidad.					
20	Los procesos internos optimizados, brindan una mejor atención y satisfacción al ciudadano.					
21	La infraestructura y tecnología adecuada, permite dar soporte eficiente a los procesos.					
SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO						
22	Los funcionarios y servidores idóneos, cuentan con profesionalización y capacidad técnica para el servicio público.					
23	Los funcionarios y servidores idóneos, deben mantener su independencia política.					
24	Los funcionarios y servidores idóneos deben contar con capacidad técnica para desarrollar políticas públicas.					
25	Las necesidades del personal, permite capacitar al personal de acuerdo a sus puestos de trabajo.					
26	Las necesidades del personal, se planifican de acuerdo con los resultados del planeamiento estratégico y operativo.					
27	Los perfiles de puesto para la administración pública, permiten contar con personal de acuerdo a las necesidades institucionales.					
28	Los perfiles de puesto para la administración pública, permiten contar con personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
29	Las políticas de gestión de recursos humanos, buscan atraer a personas calificadas.					
30	Las políticas de gestión de recursos humanos, permiten priorizar la meritocracia.					
31	La cultura de servicio al ciudadano, genera el mayor valor público al ciudadano.					
32	La cultura de servicio al ciudadano logra una relación de confianza entre el ciudadano y la administración pública.					
33	La cultura de servicio al ciudadano debe estar presente en todos los procesos en donde interviene el recurso humano.					
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN						
34	El proceso continuo de recolección y análisis de datos tiene como objetivo el seguimiento y monitoreo de indicadores.					
35	El proceso continuo de recolección y análisis de datos, evalúa los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos.					
36	El seguimiento y monitoreo de los indicadores, busca medir el desempeño de la institución a través del grado de cumplimiento.					

37	El seguimiento y monitoreo de los indicadores, determina la transparencia, la eficacia en el cumplimiento de los objetivos.					
38	El seguimiento y monitoreo de los indicadores, impulsa la mejora continua de la calidad del servicio al ciudadano.					
39	El seguimiento y monitoreo de los indicadores, permite una adecuada toma de decisiones.					
40	El proceso de producción del conocimiento, por medio de los aprendizajes organizacionales, permite compartir y utilizar el conocimiento.					
41	El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, permite dar respuesta rápida a las necesidades.					
42	El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, puede optimizar los recursos y mejorar la transparencia en el manejo de los asuntos públicos.					
43	El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, impulsa la creación de espacios de rendición de cuentas a la ciudadanía.					
44	El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales, divulga el conocimiento a través de diversos canales de comunicación de la entidad.					
45	El intercambio de experiencia, impulsa el conocimiento y aprendizaje entre entidades públicas.					
46	El intercambio de experiencia, fomenta la difusión de conocimiento, implementación y evaluación de las políticas públicas de su responsabilidad.					
<b>TOTAL</b>						













Cuarto Experto: Mg. Melissa Roxana Huapaya Rojas.



VICERRECTORADO ACADEMICO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Huapaya Rojas Melissa Roxana.  
 1.2 Grado académico: Magister.  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Analista Administrativo en el Ministerio Público Distrito Fiscal De Madre de Dios.  
 1.4 Título de la Investigación: "Los Indicadores de Desempeño y la influencia en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017"  
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Miguel Angel Alatrística Aguilar  
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Ing. De Sistemas/ Adm. De Empresas e Instituciones  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario A "Indicadores de Desempeño".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL				600		
TOTAL				600		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 120  
 VALORACION CUALITATIVA: Adecuado  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede aplicación

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

*Mg. Melissa Roxana Huapaya Rojas*  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 4311785

**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**II. DATOS GENERALES**

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Huapaya Rojas Melissa Roxana.  
 2.2 Grado académico: Magister.  
 2.3 Cargo e institución donde labora: Analista Administrativo en el Ministerio Público Distrito Fiscal De Madre de Dios.  
 2.4 Título de la Investigación: "Los Indicadores de Desempeño y la influencia en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017"  
 2.5 Autor del instrumento: Bach. Miguel Angel Alatrística Aguilar  
 2.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Ing. De Sistemas/ Adm. De Empresas e Instituciones  
 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario B "Gestión Administrativa".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			✓		
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			✓		
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			✓		
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			✓		
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL				600		
TOTAL				600		

 VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 120

 VALORACION CUALITATIVA : Adecuado

 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Facilita aplicación

Lugar y fecha:



 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 431113225

Quinto Experto: Mg. Lenin Ricardo Calcine Ayala.



VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: Calcine Ayala Lenin Ricardo.  
 3.2 Grado académico: Magister.  
 3.3 Cargo e institución donde labora: Jefe Control Patrimonial en el Ministerio Público Distrito Fiscal De Madre de Dios.  
 3.4 Título de la Investigación: "Los Indicadores de Desempeño y la influencia en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017"  
 3.5 Autor del instrumento: Bach. Miguel Angel Alatrística Aguilar  
 3.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Ing. De Sistemas/ Adm. De Empresas e Instituciones  
 3.7 Nombre del instrumento: Cuestionario A "Indicadores de Desempeño".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			X		
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL				600		
TOTAL				600		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 120  
 VALORACION CUALITATIVA: Buena  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Para Aplicación

Lugar y fecha: .....

Mg. *Lenin Ricardo Calcine Ayala*  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 45134392

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y nombres del experto: Calcine Ayala Lenin Ricardo.  
 4.2 Grado académico: Magister.  
 4.3 Cargo e institución donde labora: Jefe Control Patrimonial en el Ministerio Público Distrito Fiscal De Madre de Dios.  
 4.4 Título de la Investigación: "Los Indicadores de Desempeño y la influencia en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del distrito Fiscal de Madre de Dios, Año 2017"  
 4.5 Autor del instrumento: Bach. Miguel Angel Alatriza Aguilar  
 4.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Ing. De Sistemas/ Adm. De Empresas e Instituciones  
 4.7 Nombre del instrumento: Cuestionario B "Gestión Administrativa".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
33. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
37. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			X		
39. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL				600		
TOTAL				600		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : ..... 120 .....

VALORACION CUALITATIVA : ..... 500 .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... Puede aplicarse .....

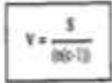
Lugar y fecha: .....

  
 M. Lenin Ricardo Calcine Ayala.  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 95134392

#### IV. TABLA DE LA PRUEBA DE VALIDACIÓN:

Tabla de Validación V de Aiken: Indicadores de Desempeño.

TABLA DE EVALUACION PRUEBA V de aiken										
TESIS: LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017										
PRUEBA: INSTRUMENTO CUESTIONARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO										
5 categorías	transformar a dividir entre categorías -1									
deficiente	1	0	0							
baja	2	1	0.25							
regular	3	2	0.5							
bueno	4	3	0.75							
muy bueno	5	4	1							



$$V = \frac{S}{n(z-1)}$$

donde:  
 S = la suma de sí  
 s = Valor asignado por el juez i.  
 n = Número de jueces  
 z = Número de valores de la escala de valoración (5, en este caso)

Items/Expertos	INDICADORES DE DESEMPEÑO									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	76	75	75	70	70	75	71	76	80	71
Ing. Yban Vilchez Navarro	70	65	65	70	75	75	70	70	70	70
Mg. Joab Maquera Ramirez	75	70	70	70	71	68	70	65	75	70
Mg. Melissa Huapaya Rojas	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Mg. Lenin Calcine Ayala	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

transponiendo a la escala de likert las respuestas de los jueces

Items/Expertos	INDICADORES DE DESEMPEÑO									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ing. Yban Vilchez Navarro	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mg. Joab Maquera Ramirez	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mg. Melissa Huapaya Rojas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Mg. Lenin Calcine Ayala	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

MINIMO VALOR: 1

NRO DE CATEGORIAS: 4 CATEGORIAS -1

TRANSFORMAR ESTOS PUNTAJES DE LIKERT A VALORES PORCENTUALES

Items/Expertos	INDICADORES DE DESEMPEÑO									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Ing. Yban Vilchez Navarro	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Mg. Joab Maquera Ramirez	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Mg. Melissa Huapaya Rojas	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Mg. Lenin Calcine Ayala	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
V DE AKIEN	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65
PROMEDIO TOTAL	<b>0.65</b>									

Tabla de Validación V de Aiken: Gestión Administrativa.

TABLA DE EVALUACION PRUEBA V de aiken										
TESIS: LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017										
PRUEBA: INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA										
5 categorías	transformar a dividir entre categorías -1									
deficiente	1	0	0							
baja	2	1	0.25							
regular	3	2	0.5							
buena	4	3	0.75							
muy buena	5	4	1							

$$V = \frac{S}{(n-1)}$$

donde:  
 S = la sumatoria de si  
 si = Valor asignado por el juez i.  
 n = Número de jueces  
 c = Número de valores de la escala de valoración (5, en este caso)

Items/Expertos	GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	70	73	70	65	76	75	66	70	70	70
Ing. Yban Vilchez Navarro	66	68	70	75	75	75	70	70	70	70
Mg. Joab Maquera Ramirez	70	70	70	70	68	65	70	70	68	70
Mg. Melissa Huapaya Rojas	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Mg. Lenin Calcine Ayala	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

transponiendo a la escala de likert las respuestas de los jueces

Items/Expertos	GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Ing. Yban Vilchez Navarro	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
Mg. Joab Maquera Ramirez	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Mg. Melissa Huapaya Rojas	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Mg. Lenin Calcine Ayala	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

MINIMO VALOR: 1

NRO DE CATEGORIAS: 4 CATEGORIAS -1

TRANSFORMAR ESTOS PUNTAJES DE LIKERT A VALORES PORCENTUALES

Items/Expertos	INDICADORES DE DESEMPEÑO									
	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVENIENCIA
Dr. Ralph Miranda Castillo	0.75	0.75	0.75	0.5	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Ing. Yban Vilchez Navarro	0.75	0.5	0.75	0.5	0.5	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Mg. Joab Maquera Ramirez	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.5	0.75	0.75
Mg. Melissa Huapaya Rojas	0.75	0.75	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Mg. Lenin Calcine Ayala	0.5	0.5	0.75	0.75	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5

V DE AKIEN: 0.70    0.65    0.70    0.60    0.60    0.65    0.65    0.60    0.65    0.65

PROMEDIO TOTAL: **0.645**

## V. COPIA DE LA DATA PROCESADA:

Variable 1:

EFICIENCIA GERENCIAL																ECONOMÍA INSTITUCIONAL								EFICACIA GERENCIAL																						
Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20	Ítem21	Ítem22	Ítem23	Ítem24	Ítem25	Ítem26	Ítem27	Ítem28	Ítem29	Ítem30	Ítem31	Ítem32	Ítem33	Ítem34	Ítem35	Ítem36	Ítem37	Ítem38	Ítem39	Ítem40	Ítem41	Ítem42					
3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	2	5	5	2			
1	1	2	2	1	1	4	5	4	4	4	4	1	1	4	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	2			
4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	4	3			
5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2		
4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4		
5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2		
2	2	1	3	2	4	1	2	1	3	3	3	4	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	3	2	1	1	4	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	
5	2	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	5	5	2	4	5	3		
4	4	4	4	4	5	3	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3		
3	2	4	5	5	5	3	5	2	4	5	5	2	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	2	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	2	
4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	4	3	4	5	3	
5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	2	2	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	3	3	
3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	4	5	3	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	5	3	5	5	3	4	5	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	2	
3	2	5	4	5	4	3	5	2	5	5	5	2	5	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	2	4	5	3	
3	2	5	1	4	4	3	4	2	3	1	1	3	5	3	3	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	4	5	3	
4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	5	2	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	2	5	3	2	2	4	5	5	5	3	5	5	3		
1	2	5	2	3	5	3	4	1	3	4	4	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
2	2	2	1	3	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	5	3	3	3	2	1	3	5	3		
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3
5	3	3	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	5	4	2	2	4	5	3	3	3	4	3	
2	2	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	5	3		
1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	5	2	2	1	1	3	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
4	3	4	5	5	5	4	3	2	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	2	3	3	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	
3	3	4	3	3	4	3	5	2	4	4	4	4	3	5	2	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	2		
1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	3	2	4	5	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	
3	3	4	5	2	5	5	2	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	2
3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	5	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	
5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	2	4	3	5	2	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	1	3	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	1	2	2	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	
5	4	4	2	4	3	4	3	1	4	3	5	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	3	4	4	1	4	2	3	4	1	4	3	4	
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	
3	3	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	5	3	2	5	4	2
3	2	4	3	5	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	2	1	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	5	4	3	1	5	2	4																																					

CALIDAD DE SERVICIO																			SUPERVISIÓN											
Ítem43	Ítem44	Ítem45	Ítem46	Ítem47	Ítem48	Ítem49	Ítem50	Ítem51	Ítem52	Ítem53	Ítem54	Ítem55	Ítem56	Ítem57	Ítem58	Ítem59	Ítem60	Ítem61	Ítem62	Ítem63	Ítem64	Ítem65	Ítem66	Ítem67	Ítem68	Ítem69	Ítem70	Ítem71	Ítem72	
3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	5	4	3	3	4	5
3	3	2	2	1	1	5	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	1	1	2	4	4	3	4	1	4	
4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	3	3	4	5	
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	5	2	3	4	3	
3	4	3	4	5	2	4	4	2	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	5	1	3	3	3	
1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	4	1	2	3	3	1	1	1	3	2	1	
3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4
3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	
4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	3	2	4	5	2	4	4	3	
3	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	
3	3	2	5	4	2	3	3	3	4	3	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	3	5	5	2	4	3	3	
3	5	2	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	2	4	4	3	3	
3	3	2	5	5	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	5	3	5	4	3	
2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	3	
3	3	2	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	5	3	
3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	4	3	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	
3	3	3	1	2	3	4	1	3	3	2	5	1	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	4	1
4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	3	
4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	
4	5	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
3	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	1	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	
5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	
4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	
3	5	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	
3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	
4	4	4	1	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	4	3	3	1	3	4	2	2	1	1	
4	3	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	
2	4	3	5	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	
1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	3	2	4	4	4	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	
4	3	2	4	5	3	4	3	3	2	2	5	5	4	5	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	1	4	4	3	
4	5	2	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	
4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	5	3	5	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	
3	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	1	4	3	
4	5	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	4	
1	1	1	4	5	3	3	3	2	2	4	4	1	4	2	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	5	
3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
4	5	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	
3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
4	4	3	3	3	4	5	5	1	2	2	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	1	3	5	5	
4	4	2	3	3	4	5	5	1	2	2	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	3	5	
3	3	3	3	3	4	5	5	1	3	2	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	3	5	
4	4	2	3	3	4	5	5	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	2	5	
1	1	2	1	1	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	2	2	
4	4	3	3	3	4	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	5	5	
1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	5	5	

Variable 2:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO											RESUPUESTO POR RESULTADO					GESTIÓN DE PROCESOS				
ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	1	3	3	3	4
2	1	2	2	4	4	4	3	1	1	2	4	2	3	3	1	3	2	3	3	2
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
5	3	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5
5	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2
4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4
3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
3	4	4	5	5	5	3	5	2	4	5	5	2	4	4	4	5	5	2	4	5
4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	2	3	5
3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5
4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4
4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5
5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5
5	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5
2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	1	1	1	3	3	4	3	4	2	3	1
5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5
4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	5	3	2	5	4	3	1	4	4
4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	2	4	4
2	2	1	1	5	3	2	1	1	4	2	2	2	5	4	2	3	1	2	1	1
3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	2	5	4
3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5
2	3	3	3	4	3	4	2	3	1	1	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5
3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1
4	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	1	5	4
3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	5
3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4
4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4
1	1	1	2	3	2	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	1	2	2	3	3
3	2	2	5	5	2	3	1	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	1	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	1	3	4
4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	2	2	4	3	3	2	3	3
5	5	5	3	4	4	3	2	5	3	1	5	3	2	2	4	3	3	2	3	3
3	4	4	4	3	4	5	2	5	3	1	5	3	2	2	4	3	3	2	3	3
5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	4	4	1	2	2
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	2	2	4	3	3	2	3	3
1	4	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3

SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN												
Ítem22	Ítem23	Ítem24	Ítem25	Ítem26	Ítem27	Ítem28	Ítem29	Ítem30	Ítem31	Ítem32	Ítem33	Ítem34	Ítem35	Ítem36	Ítem37	Ítem38	Ítem39	Ítem40	Ítem41	Ítem42	Ítem43	Ítem44	Ítem45	Ítem46
2	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4
2	4	4	1	2	3	5	4	3	2	2	4	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2	3	2	1
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3
5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	3
4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3
4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3
1	1	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	2
4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3
4	5	5	4	3	4	4	5	1	2	2	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	2	3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3
3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2
4	5	5	4	4	4	5	5	1	4	3	5	2	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	2	2
4	5	5	4	4	2	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	4	5	2	3	3	2	4	2	3
4	5	5	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	2	3
4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	2
4	5	5	4	4	3	4	5	2	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
4	5	5	3	3	4	5	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3
1	5	1	2	3	4	1	1	2	3	3	5	3	2	2	2	4	1	1	4	5	2	3	2	1
3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	3	2	3
4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	3	3	1
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2	2
1	5	5	3	3	3	2	4	4	1	1	5	3	3	3	3	2	2	2	3	5	2	1	2	2
3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3
3	5	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	1	3
4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3
1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	1	3	3	2	1	1	1	2
4	3	4	3	3	5	5	5	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	3	5	4	3	4	5	4	4	2	1
2	2	1	2	3	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	5	2	3	3	1	1	2	1
5	4	5	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	1	3	2	2
3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3
4	5	3	4	3	4	3	5	2	3	2	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	1	3
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3
3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2
4	3	4	3	4	3	5	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	1	2	3	2	2
5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	1
4	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	5	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	4	2
4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2
4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	2	3	5	5	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	3	3	3	2	2	2	1
4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	4	2	1	1	3	2	1	1



PUNTUACION NUMERICA					PUNTUACION CATEGORICA						
Variable 2					VAR 2	Variable 2					VAR 2
Planeamiento	Presupuesto	Gestión	Servicio	Seguimiento	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeamiento	Presupuesto	Gestión	Servicio	Seguimiento	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
40	21	14	41	46	162	ADECUADO	EXCELENTE	REGULAR	REGULAR	ADECUADO	SATISFACTORIA
26	13	13	36	28	116	BAJO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	INADECUADO	BAJA
41	17	17	42	44	161	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
41	20	16	46	42	165	ADECUADO	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
37	20	17	45	44	163	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
36	19	16	44	46	161	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	ADECUADO	SATISFACTORIA
25	11	11	24	29	100	BAJO	BAJO	INADECUADO	BAJO	INADECUADO	BAJA
33	20	14	46	39	152	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
36	19	16	44	45	160	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
43	19	21	51	42	176	ADECUADO	ALTO	EXCELENTE	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
36	20	19	45	43	163	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
32	19	15	49	43	158	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
35	19	15	46	44	159	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
38	23	18	47	38	164	ADECUADO	EXCELENTE	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
36	18	14	47	50	165	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	ADECUADO	SATISFACTORIA
34	18	20	49	45	166	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
39	16	18	46	42	161	ADECUADO	REGULAR	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
40	20	19	46	47	172	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	SATISFACTORIA
29	12	13	31	32	117	REGULAR	BAJO	REGULAR	BAJO	INADECUADO	BAJA
41	22	19	46	48	176	ADECUADO	EXCELENTE	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	SATISFACTORIA
35	18	16	42	42	153	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
38	19	18	45	43	163	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
24	15	8	37	33	117	BAJO	REGULAR	BAJA	REGULAR	INADECUADO	BAJA
36	19	18	45	44	162	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
39	20	16	44	37	156	ADECUADO	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
33	18	17	40	37	145	REGULAR	ALTO	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
36	20	19	47	43	165	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
29	12	15	25	32	113	REGULAR	BAJO	REGULAR	BAJO	INADECUADO	BAJA
38	20	19	43	39	159	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
35	20	18	42	43	158	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
18	13	10	25	31	97	MUY INADECUADO	REGULAR	INADECUADO	BAJO	INADECUADO	BAJA
36	20	17	43	43	159	REGULAR	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
38	18	18	45	38	157	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
35	16	20	43	42	156	REGULAR	REGULAR	ADECUADO	ALTO	REGULAR	REGULAR
38	18	17	45	42	160	ADECUADO	ALTO	ADECUADO	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
35	20	15	42	41	153	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
36	18	15	40	37	146	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
25	15	11	30	33	114	BAJO	REGULAR	INADECUADO	BAJO	INADECUADO	BAJA
35	19	16	46	40	156	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
37	18	15	44	39	153	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
40	17	16	40	36	149	ADECUADO	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
40	16	14	39	40	149	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
40	16	14	41	39	150	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
38	16	14	46	45	159	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
44	16	14	42	42	158	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	ALTO	REGULAR	SATISFACTORIA
35	20	15	42	44	156	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR
24	9	13	29	28	103	BAJO	BAJO	REGULAR	BAJO	INADECUADO	BAJA
45	16	14	41	45	161	ADECUADO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	SATISFACTORIA
22	13	14	32	25	106	BAJO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	INADECUADO	BAJA

## VI. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Primer Experto: Dr. Ralph Miranda Castillo.



### ANEXO 04

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACION</b>
"LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017"
<b>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</b>
Demostrar de que manera influye "Los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017", para que de esta manera se pueda solicitar la adecuación de un módulo de control al sistema ya existente (SGF), y tener una herramienta para la toma de decisiones en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
Se realizará la toma de información mediante la aplicación de dos cuestionarios cada uno para las variables del presente proyecto de investigación una para Indicadores de Desempeño y otra para Gestión Administrativa.
<b>RIESGOS</b>
No representa ningún riesgo para las personas que brindan información, debido a que los cuestionarios son anónimos y la información solo se utilizara en el presente trabajo de investigación.
<b>BENEFICIOS</b>
El presente trabajo de investigación representaría un beneficio en el caso de implementar un sistema de medición de los procesos administrativos mediante indicadores de desempeño, para mejorar la calidad de trabajo y controlar las áreas de acuerdo a las tareas asignadas a cada trabajador, mejorar la eficiencia y eficacia y tener un control de los recursos económicos de la institución, siempre y cuando que se compruebe que los indicadores de desempeño influyen positivamente en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>COSTOS</b>
Todos los costos del presente proyecto de investigación los asume el estudiante de la maestría para el presente trabajo de investigación.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
Una constancia de haber participado en el presente proyecto de investigación si así lo requiera por motivos profesionales o laborales.

**TIEMPO**

De 04 a 08 semanas para la toma de información en el presente trabajo de investigación, a cada uno de los integrantes de la población objetivo en el presente trabajo de investigación.

**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y Nombres

DNI N° 40941903

MIRANDA CASTILLO RALPH



ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
"LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017"
<b>PROPOSITO DEL ESTUDIO</b>
Demostrar de que manera influye "Los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017", para que de esta manera se pueda solicitar la adecuación de un módulo de control al sistema ya existente (SGF), y tener una herramienta para la toma de decisiones en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
Se realizara la toma de información mediante la aplicación de dos cuestionarios cada uno para las variables del presente proyecto de investigación una para Indicadores de Desempeño y otra para Gestión Administrativa.
<b>RIESGOS</b>
No representa ningún riesgo para las personas que brindan información, debido a que los cuestionarios son anónimos y la información solo se utilizara en el presente trabajo de investigación.
<b>BENEFICIOS</b>
El presente trabajo de investigación representaría un beneficio en el caso de implementar un sistema de medición de los procesos administrativos mediante indicadores de desempeño, para mejorar la calidad de trabajo y controlar las áreas de acuerdo a las tareas asignadas a cada trabajador, mejorar la eficiencia y eficacia y tener un control de los recursos económicos de la institución, siempre y cuando que se compruebe que los indicadores de desempeño influyen positivamente en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>COSTOS</b>
Todos los costos del presente proyecto de investigación los asume el estudiante de la maestría para el presente trabajo de investigación.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
Una constancia de haber participado en el presente proyecto de investigación si así lo requiera por motivos profesionales o laborales.

*Yban Vilchez Navarro*

**TIEMPO**

De 04 a 08 semanas para la toma de información en el presente trabajo de investigación, a cada uno de los integrantes de la población objetivo en el presente trabajo de investigación.

**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

  
Apellidos y Nombres VICENTE ALVARADO YBON  
DNI N° 02448195

Tercer Experto: Mg. Joab Maquera Ramirez.



#### ANEXO 04

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACION</b>
"LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS. AÑO 2017"
<b>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</b>
Demostrar de que manera influye "Los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017", para que de esta manera se pueda solicitar la adecuación de un módulo de control al sistema ya existente (SGF), y tener una herramienta para la toma de decisiones en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
Se realizara la toma de información mediante la aplicación de dos cuestionarios cada uno para las variables del presente proyecto de investigación una para Indicadores de Desempeño y otra para Gestión Administrativa.
<b>RIESGOS</b>
No representa ningún riesgo para las personas que brindan información, debido a que los cuestionarios son anónimos y la información solo se utilizara en el presente trabajo de investigación.
<b>BENEFICIOS</b>
El presente trabajo de investigación representaría un beneficio en el caso de implementar un sistema de medición de los procesos administrativos mediante indicadores de desempeño, para mejorar la calidad de trabajo y controlar las áreas de acuerdo a las tareas asignadas a cada trabajador, mejorar la eficiencia y eficacia y tener un control de los recursos económicos de la institución, siempre y cuando que se compruebe que los indicadores de desempeño influyen positivamente en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>COSTOS</b>
Todos los costos del presente proyecto de investigación los asume el estudiante de la maestría para el presente trabajo de investigación.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
Una constancia de haber participado en el presente proyecto de investigación si así lo requiera por motivos profesionales o laborales.

**TIEMPO**

De 04 a 08 semanas para la toma de información en el presente trabajo de investigación, a cada uno de los integrantes de la población objetivo en el presente trabajo de investigación.

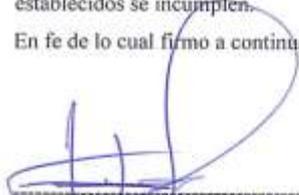
**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

  
Apellidos y Nombres Jacob Magaña Ramírez  
DNI N° 40552761

Cuarto Experto: Mg. Melissa Roxana Huapaya Rojas.



ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
"LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS. AÑO 2017"
<b>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</b>
Demostrar de que manera influye "Los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017", para que de esta manera se pueda solicitar la adecuación de un módulo de control al sistema ya existente (SGF), y tener una herramienta para la toma de decisiones en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
Se realizara la toma de información mediante la aplicación de dos cuestionarios cada uno para las variables del presente proyecto de investigación una para Indicadores de Desempeño y otra para Gestión Administrativa.
<b>RIESGOS</b>
No representa ningún riesgo para las personas que brindan información, debido a que los cuestionarios son anónimos y la información solo se utilizara en el presente trabajo de investigación.
<b>BENEFICIOS</b>
El presente trabajo de investigación representaría un beneficio en el caso de implementar un sistema de medición de los procesos administrativos mediante indicadores de desempeño, para mejorar la calidad de trabajo y controlar las áreas de acuerdo a las tareas asignadas a cada trabajador, mejorar la eficiencia y eficacia y tener un control de los recursos económicos de la institución, siempre y cuando que se compruebe que los indicadores de desempeño influyen positivamente en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>COSTOS</b>
Todos los costos del presente proyecto de investigación los asume el estudiante de la maestría para el presente trabajo de investigación.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
Una constancia de haber participado en el presente proyecto de investigación si así lo requiera por motivos profesionales o laborales.

**TIEMPO**

De 04 a 08 semanas para la toma de información en el presente trabajo de investigación, a cada uno de los integrantes de la población objetivo en el presente trabajo de investigación.

**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y Nombres HUAPAYA ROSAS, MEUSA REXANA  
DNI N° 4311785

Quinto Experto: Mg. Lenin Ricardo Calcine Ayala.



ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
"LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS, AÑO 2017"
<b>PROPOSITO DEL ESTUDIO</b>
Demostrar de que manera influye "Los Indicadores de Desempeño en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios en el año 2017", para que de esta manera se pueda solicitar la adecuación de un módulo de control al sistema ya existente (SGF), y tener una herramienta para la toma de decisiones en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
Se realizara la toma de información mediante la aplicación de dos cuestionarios cada uno para las variables del presente proyecto de investigación una para Indicadores de Desempeño y otra para Gestión Administrativa.
<b>RIESGOS</b>
No representa ningún riesgo para las personas que brindan información, debido a que los cuestionarios son anónimos y la información solo se utilizara en el presente trabajo de investigación.
<b>BENEFICIOS</b>
El presente trabajo de investigación representaría un beneficio en el caso de implementar un sistema de medición de los procesos administrativos mediante indicadores de desempeño, para mejorar la calidad de trabajo y controlar las áreas de acuerdo a las tareas asignadas a cada trabajador, mejorar la eficiencia y eficacia y tener un control de los recursos económicos de la institución, siempre y cuando que se compruebe que los indicadores de desempeño influyen positivamente en la Gestión Administrativa del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios.
<b>COSTOS</b>
Todos los costos del presente proyecto de investigación los asume el estudiante de la maestría para el presente trabajo de investigación.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
Una constancia de haber participado en el presente proyecto de investigación si así lo requiera por motivos profesionales o laborales.

**TIEMPO**

De 04 a 08 semanas para la toma de información en el presente trabajo de investigación, a cada uno de los integrantes de la población objetivo en el presente trabajo de investigación.

**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

  
Apellidos y Nombres CALCINE AYALA, LENIN RICARDO  
DNI N° 45134392

## VII. AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE CAMPO

CARBO



SOLICITO: "Aplicación de cuestionarios (Prueba Likert) en la Oficina de Administración del Ministerio Público -, Madre de Dios"

SEÑOR: DR. OCTAVIO RAMOS PACOMPIA  
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS.

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA MEDIR EL NIVEL DE INFLUENCIA DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO EN LAS GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS.

Yo, MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR, Identificado con DNI N° 42536459, Analista de la Oficina de Indicadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Madre de Dios, domiciliado en el Jr. Los Sauces E-39 de esta ciudad, me presento ante su Superior Despacho para solicitar lo siguiente:

Siendo estudiante de la Maestría en Ingeniería de Sistemas de la Universidad Privada Alas Peruanas, y estando próximo a sustentar mi proyecto de tesis, siendo uno de los requisitos indispensables aplicar una prueba –encuestas- sobre la influencia de los indicadores de desempeño en la gestión administrativa del ministerio Público Distrito Público de Madre de Dios; SOLICITO a su Superior Despacho la autorización para poder aplicar la prueba descrita líneas arriba al personal administrativo de la Oficina de Administración de nuestro Distrito Fiscal; y, en horarios y días en los cuales no se obstaculicé el trabajo y las funciones propias de las áreas en las cuales se aplique los cuestionarios.

Esperando su comprensión y aceptación al Presente, quedo ante Ud. reiterándole las muestras de mi mayor estima.

Puerto Maldonado, 02 de Mayo de 2017

Atentamente,

  
Miguel Angel Alatriza Aguilar,  
Dni: N° 42536459



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS

**REGISTRO N° 1517-2017-MP-FN-PJFS-MDD**

Tambopata, ocho de  
Mayo de dos mil diecisiete.

**DADO CUENTA:** A la fecha el escrito presentado por parte de la persona de MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR, quien solicita autorización para la aplicación de cuestionarios (Prueba Likert) en la oficina de administración del Ministerio Público de Madre de Dios, para fines exclusivamente académicos.

Que, al amparo de lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado, que establece que toda persona tiene derecho a solicitar la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad de la administración pública; en el presente caso conforme se tiene lo solicitado se autorice recabar la información que solicita del Área de Administración del Ministerio Público.

Estando a lo expuesto: **AUTORIZESE**, la solicitud efectuada por parte de la persona de MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR, para que pueda aplicar cuestionarios (Prueba Likert) en la Oficina de Administración del Ministerio Público, para fines académicos.  
H.S.



  
OCTAVIO RAMOS PALOMPIO  
FISCAL SUPERIOR TITULAR  
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES  
MINISTERIO PÚBLICO  
DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS

## VIII. DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### DECLARACIÓN JURADA - TESIS

Yo, Miguel Angel Alanís de Aguilar Estudiante de la Sección de ING. DE SISTEMAS de la Universidad ALAS PERUANAS, con código N° 2015159916 identificado (a) con DNI N° 42536459, con la tesis titulada:

" Los Indicadores de Desempeño y La Influencia en la Gestión Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Huaros de Dios, Año 2017 "

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el plan de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el plan de tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 20 de Noviembre del 2017

Firma: 

DNI: 42536459



ROOT - DOCENTE POSTGRADO  
Docente Postgrado  
on Mon, Jan 22 2018, 11:45 AM  
15% match  
Submission ID: 175169006

## Attachments (1)

INFORMEFINALMIGUEL.pdf 15%  
Word Count: 42,125 Attachment ID: 195913254

### INFORMEFINALMIGUEL.pdf

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Escuela de POSGRADO

TESIS

#### 1 LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO Y LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN

ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE

MADRE DE DIOS, AÑO 2017

PRESENTADO POR

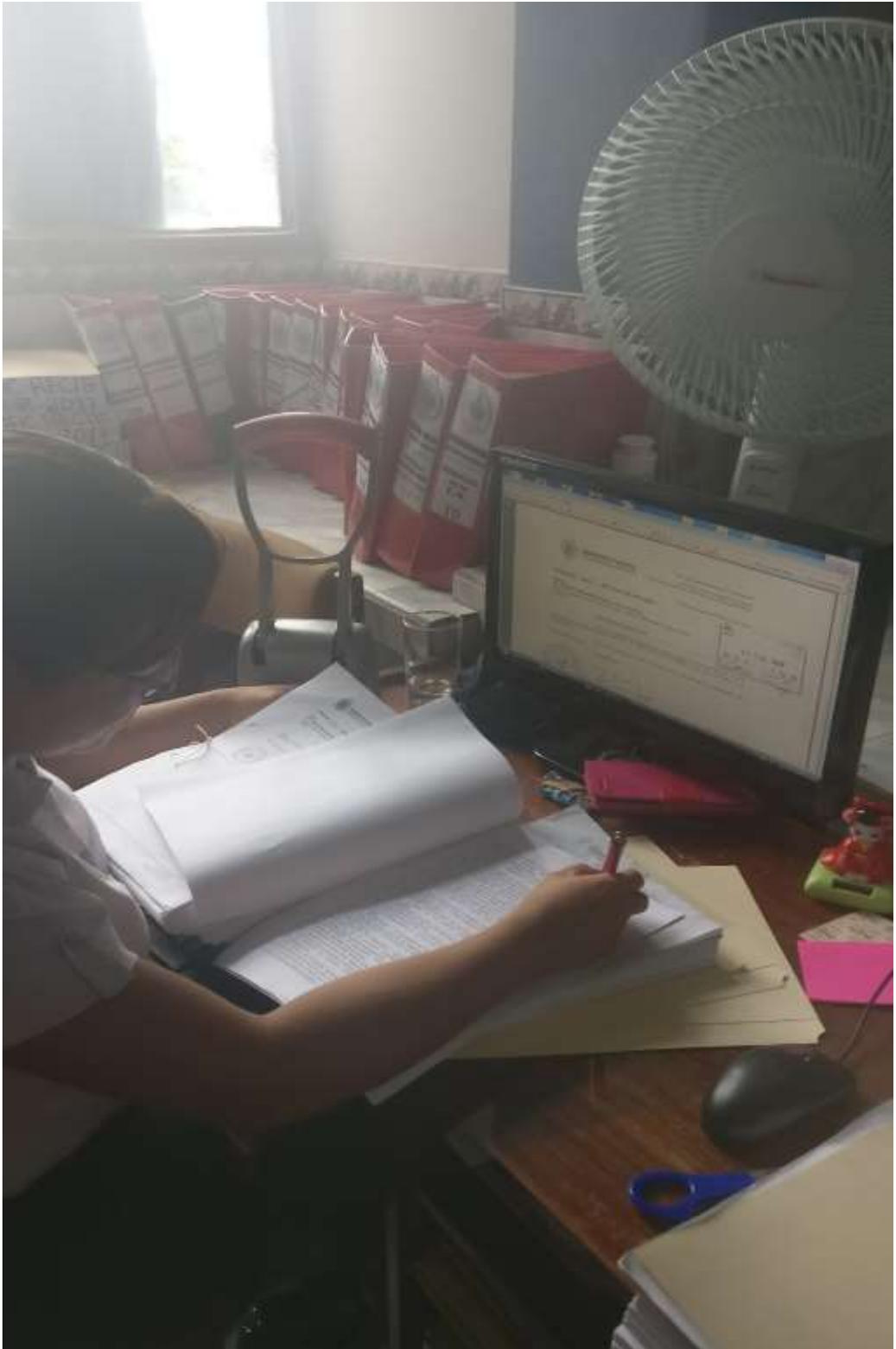
BACH. MIGUEL ANGEL ALATRISTA AGUILAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

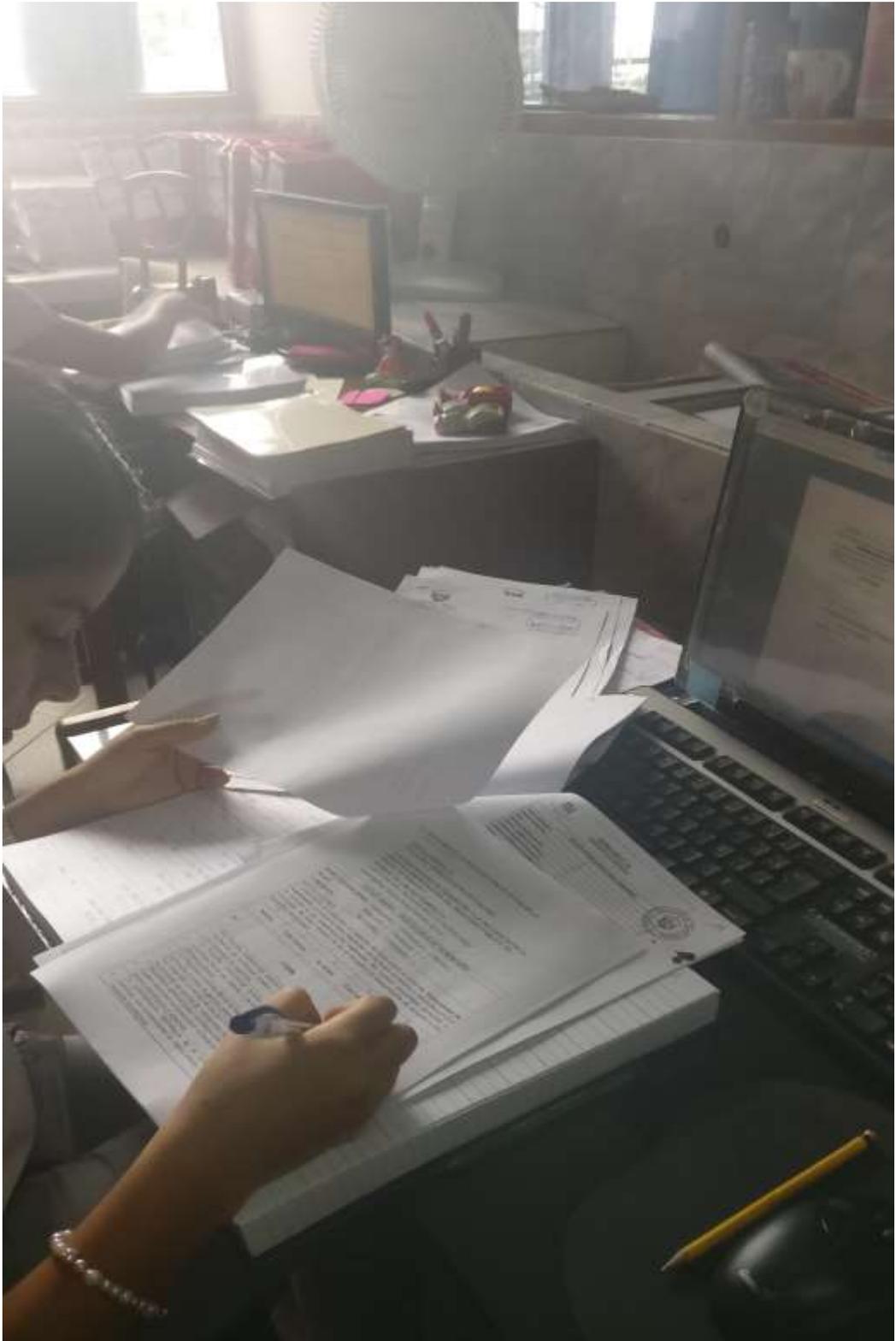
MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN

## IX. ANEXO FOTOGRÁFICO

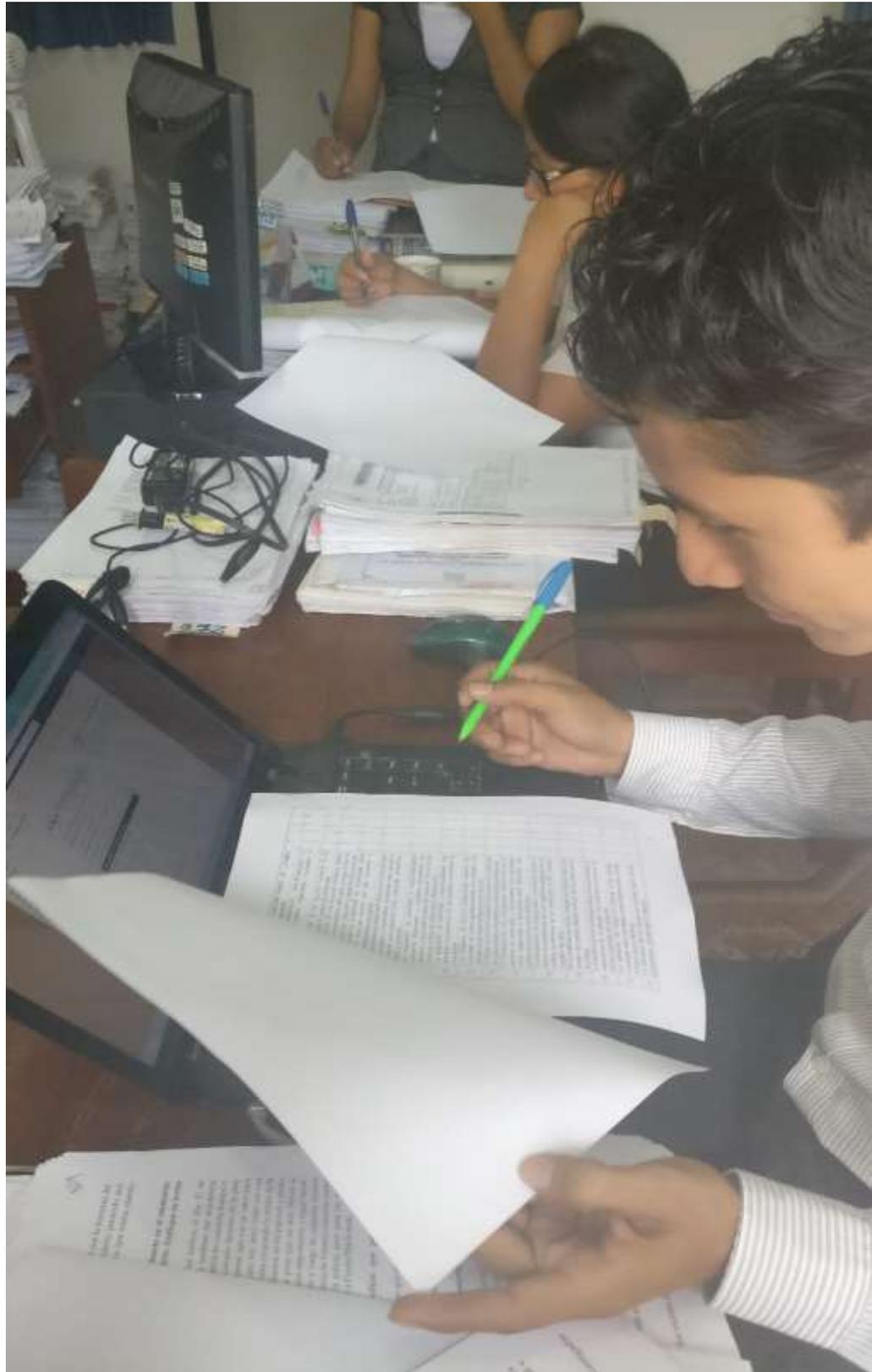
*FOTO N° 01*



**FOTO N° 02**



**FOTO N° 03**



**FOTO N° 04**



**FOTO N° 05**

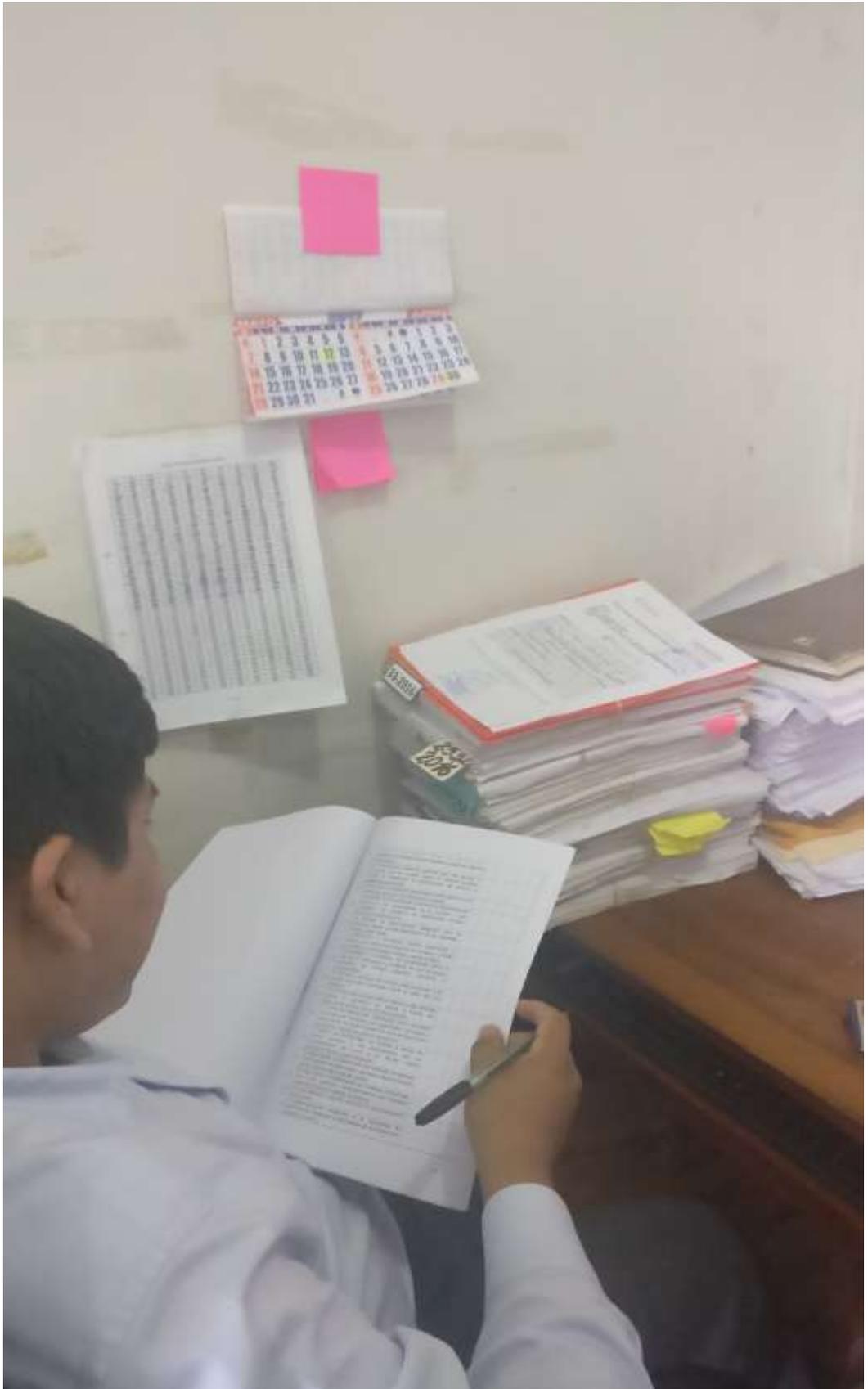


FOTO N° 06

