

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL  
PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA  
PERIODO 2023.**

**PRESENTADA POR:**

**DANIA GISELA PERCCA HUAQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](http://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 13.27%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 3 JAN 2025, 12:23 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 2.98%      ● CHANGED TEXT 10.28%

## Report #24333859

DANIA GISELA PERCCA HUAQUI // LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA PERIODO 2023. RESUMEN Esta investigación abordó la relación entre la gestión administrativa y el control en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2023. Se analizo los procesos de la gestión administrativa del programa, mediante su efectividad en los procesos de selección a sus usuarios, la entrega, el tiempo de espera y utilización de los beneficios en la mencionada municipalidad, a su vez dar a conocer la eficacia y su capacidad para brindar un apoyo efectivo a los beneficiarios, evaluar la eficiencia en las prácticas administrativas, con el propósito de brindar apoyo y de aliviar la pobreza extrema en sus comunidades. El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023. Se aplicó la metodología de investigación cuantitativa, el tipo de investigación es descriptiva, el diseño es no experimental. La muestra, se consideró en su totalidad de 14 trabajadores de la oficina de SISFOH y se evaluó utilizando un diseño no probabilístico, en los usuarios se utilizó muestreo probabilístico. La técnica que se utilizó es una encuesta, aplicándose un cuestionario. Los resultados generales son: que la gestión administrativa influye en la eficacia programa pensión 65 en la

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**  
**TESIS**  
**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL**  
**PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA**  
**PERIODO 2023.**  
**PRESENTADA POR:**  
**DANIA GISELA PERCCA HUAQUI**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Línea de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 07 de enero del 2025.

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, quien ha sido mi roca, mi refugio y mi guía a lo largo de este proceso académico y me dio la fuerza para alcanzar esta meta.

A ti, Señor, te dedico este logro.

A mis padres, Bernardo y Sebastiana, quienes han sido un ejemplo de esfuerzo y sacrificio a lo largo de mi vida. A mis hermanos Daysi, Brandon y Heber, por su amor incondicional y apoyo constante. A mis amigos, por su amistad sincera y aliento inquebrantable. A todos aquellos que, de una forma u otra, me inspiraron en este camino de conocimiento y crecimiento.

## AGRADECIMIENTOS

- En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y mi fuerza a lo largo de este viaje académico. Sin Su amor y apoyo, esta tesis no habría sido posible.
- Mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo, cuya experiencia, orientación y dedicación fueron esenciales en la culminación de este proyecto.
- Agradezco a mis profesores de la escuela profesional de Contabilidad y Finanzas, cuyos conocimientos y enseñanzas han enriquecido mi formación académica. También quiero expresar mi gratitud a la Universidad Privada San Carlos por brindarme la oportunidad de aprender y crecer.
- Quiero agradecer a los miembros del jurado de mi investigación, cuya colaboración y sugerencia fue fundamental para la recopilación de datos y la realización de esta investigación.
- A los autores y académicos cuyos trabajos han influido en esta tesis, les agradezco por su contribución a mi investigación.
- Por último, pero no menos importante, mi familia y amigos merecen un agradecimiento sincero por su apoyo constante, paciencia y confianza en mí durante todo este proceso. Este logro no habría sido posible sin su apoyo. Gracias a todos por ser una parte esencial de este viaje académico

## ÍNDICE GENERAL

|                   | Pág. |
|-------------------|------|
| DEDICATORIA       | 1    |
| AGRADECIMIENTOS   | 2    |
| ÍNDICE GENERAL    | 3    |
| ÍNDICE DE TABLAS  | 7    |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8    |
| ÍNDICE DE ANEXOS  | 9    |
| RESUMEN           | 10   |
| INTRODUCCIÓN      | 12   |

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>    | <b>14</b> |
| 1.1.1. Problema General                   | 18        |
| 1.1.2. Problemas específicos              | 18        |
| <b>1.2. ANTECEDENTES</b>                  | <b>18</b> |
| 1.2.1. Antecedentes Internacionales       | 18        |
| 1.2.2. Antecedentes Nacionales            | 20        |
| 1.2.3. Antecedentes Locales               | 24        |
| <b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> | <b>26</b> |
| 1.3.1. Objetivo general                   | 26        |
| 1.3.2. Objetivos específicos              | 26        |

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>2.1. MARCO TEÓRICO</b> | <b>27</b> |
|---------------------------|-----------|

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.1. La Gestión administrativa          | 27        |
| 2.1.2. La eficacia                        | 29        |
| 2.1.3. Programa social                    | 30        |
| 2.1.4. Pensión 65                         | 31        |
| <b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>              | <b>32</b> |
| 2.2.1. Beneficiarios                      | 32        |
| 2.2.2. Control                            | 32        |
| 2.2.3. Dirección                          | 32        |
| 2.2.4. Económico                          | 32        |
| 2.2.5. Eficacia                           | 33        |
| 2.2.6. Gestion                            | 33        |
| 2.2.7. Gestión Administrativa             | 33        |
| 2.2.8. Identificación                     | 33        |
| 2.2.9. Organización                       | 34        |
| 2.2.10. Pension                           | 34        |
| 2.2.11. Planeación                        | 34        |
| 2.2.12. Programa social                   | 34        |
| <b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b> | <b>35</b> |
| 2.3.1. Hipótesis general                  | 35        |
| 2.3.2. Hipótesis específicas              | 35        |

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| <b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>   | <b>36</b> |
| <b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b> | <b>37</b> |
| 3.2.1. Población              | 37        |
| 3.2.2. Tamaño de la muestra   | 38        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.3. MÉTODO Y TÉCNICAS</b>   | <b>38</b> |
| 3.3.1. Método de la investigación   | 38        |
| 3.3.2. Tipo de investigación  | 39        |
| <b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>                                       | <b>40</b> |
| <b>3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO</b>                                       | <b>41</b> |
| 3.5.1. Técnicas de recolección de datos                                       | 41        |
| 3.5.2. Instrumento de recolección de datos                                    | 42        |
| 3.5.3. Técnicas de procesamiento de datos                                     | 42        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>  |           |
| <b>EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>                                |           |
| <b>4.1. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</b>                | <b>43</b> |
| 4.1.1. Resultados de la dimensión 1 - Planificación                           | 43        |
| 4.1.2. Resultados de la dimensión 2 - Organización                            | 45        |
| 4.1.3. Resultados de la dimensión 3 - Dirección                               | 46        |
| 4.1.4. Resultados de la dimensión 4 - Control                                 | 48        |
| <b>4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b>                  | <b>51</b> |
| 4.2.1. Resultados de la dimensión 1 - Identificación de beneficiarios         | 51        |
| 4.2.2. Resultados de la dimensión 2 - Eficiencia en el proceso administrativo | 52        |
| 4.2.3. Resultados de la dimensión 3 - Impacto Económico                       | 54        |
| 4.2.3. Resultados de la variable Eficacia del Programa                        | 55        |
| <b>4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS</b>                                 | <b>57</b> |
| 4.3.1. Validación de la hipótesis general                                     | 57        |
| 4.3.2. Validación de la hipótesis específica 1                                | 58        |
| 4.3.3. Validación de la hipótesis específica 2                                | 60        |
| 4.3.4. Validación de la hipótesis específica 3                                | 61        |
| 4.3.5. Validación de la hipótesis específica 4                                | 63        |



|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> | <b>65</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b>                 | <b>68</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b>              | <b>71</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                 | <b>73</b> |
| <b>ANEXOS</b>                       | <b>80</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>Tabla 01:</b> Variables Independiente - Gestión Administrativa                      | 40          |
| <b>Tabla 02:</b> Variable Dependiente - La eficacia del programa social Pensión 65.    | 41          |
| <b>Tabla 03:</b> La percepción de eficacia de los trabajadores sobre la planificación. | 43          |
| <b>Tabla 04:</b> Resultados de la dimensión de la Organización                         | 45          |
| <b>Tabla 05:</b> Resultados de la dimensión de la Dirección                            | 46          |
| <b>Tabla 06:</b> Resultados de la dimensión del Control                                | 48          |
| <b>Tabla 07:</b> Resultados de la variable Gestión Administrativa.                     | 49          |
| <b>Tabla 08:</b> Resultados de la dimensión en la Identificación de Beneficiarios.     | 51          |
| <b>Tabla 09:</b> Resultados de la dimensión Eficiencia en el proceso administrativo.   | 52          |
| <b>Tabla 10:</b> Resultados de la dimensión Impacto Económico                          | 54          |
| <b>Tabla 11:</b> Resultados de la variable Eficacia del Programa                       | 55          |
| <b>Tabla 12:</b> Resultados de la validación de la Hipótesis General                   | 57          |
| <b>Tabla 13:</b> Resultados de la Hipótesis Específica 1                               | 59          |
| <b>Tabla 14:</b> Resultados de la Hipótesis Específica 2                               | 60          |
| <b>Tabla 15:</b> Resultados de la Hipótesis Específica 3                               | 62          |
| <b>Tabla 16:</b> Resultados de la Hipótesis Específica 4                               | 64          |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Figura 01:</b> Plano de Ubicación.   | 37          |
| <b>Figura 02:</b> Resultados de la eficacia en la dimensión - Planificación                       | 44          |
| <b>Figura 03:</b> Resultados de la eficacia en la dimensión - Organización                        | 45          |
| <b>Figura 04:</b> Resultados de la eficacia en la dimensión - Dirección                           | 47          |
| <b>Figura 05:</b> Resultados de la eficacia en la dimensión - Control                             | 48          |
| <b>Figura 06:</b> Resultados de la variable Gestión Administrativa                                | 50          |
| <b>Figura 07:</b> Resultados de la dimensión en la Identificación de Beneficiarios.               | 51          |
| <b>Figura 08:</b> Resultados de la dimensión Eficiencia en el proceso administrativo.             | 53          |
| <b>Figura 09:</b> Resultados de la dimensión Impacto Económico                                    | 54          |
| <b>Figura 10:</b> Resultados de la variable Eficacia del Programa                                 | 56          |
| <b>Figura 11:</b> Evidencia 01 de los datos obtenidos del Zona Lago del Distrito de Acora.        | 97          |
| <b>Figura 12:</b> Evidencia 02 de los datos obtenidos de la Zona Centro del Distrito de<br>Acora. | 98          |
| <b>Figura 13:</b> Evidencia 03 de los datos obtenidos de la Zona Alta del Distrito de Acora.      | 99          |
| <b>Figura 14:</b> Evidencia 04 de los datos obtenidos de la Zona Urbana del Distrito de<br>Acora. | 100         |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia                   | 81          |
| <b>Anexo 02:</b> Instrumentos                             | 83          |
| <b>Anexo 03:</b> Validación de instrumentos               | 89          |
| <b>Anexo 04:</b> Evidencias de aplicación de instrumentos | 97          |
| <b>Anexo 05:</b> Base de datos                            | 101         |

## RESUMEN

Esta investigación abordó la relación entre la gestión administrativa y el control en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2023. Se analizó los procesos de la gestión administrativa del programa, mediante su efectividad en los procesos de selección a sus usuarios, la entrega, el tiempo de espera y utilización de los beneficios en la mencionada municipalidad, a su vez dar a conocer la eficacia y su capacidad para brindar un apoyo efectivo a los beneficiarios, evaluar la eficiencia en las prácticas administrativas, con el propósito de brindar apoyo y de aliviar la pobreza extrema en sus comunidades. El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023. Se aplicó la metodología de investigación cuantitativa, el tipo de investigación es descriptiva, el diseño es no experimental. La muestra, se consideró en su totalidad de 14 trabajadores de la oficina de SISFOH y se evaluó utilizando un diseño no probabilístico, en los usuarios se utilizó muestreo probabilístico. La técnica que se utilizó es una encuesta, aplicándose un cuestionario. Los resultados generales son: que la gestión administrativa influye en la eficacia programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de -0.612, que significa que la relación es inversa, ya que manifiestan que la gestión administrativa manifiesta ser eficaz en un 50%, la eficacia de programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%. La percepción de la eficacia puede diferir entre los administradores y los beneficiarios del programa. Mientras los administradores tienden a medir su desempeño con base en el cumplimiento de los procedimientos y la gestión eficiente de los recursos, los beneficiarios suelen valorar la eficacia considerando la calidad y la puntualidad de los beneficios que reciben.

**Palabras clave:** Control, Eficacia, Gestión administrativa, Pensión 65.

## ABSTRACT

This research addressed the relationship between administrative management and control in the effectiveness of the Pension 65 program in the District Municipality of Acora during the year 2023. The processes of the administrative management of the program were analyzed, through its effectiveness in the selection processes for its users, delivery, waiting time and use of benefits in the aforementioned municipality, in turn to make known the effectiveness and its capacity to provide effective support to the beneficiaries, evaluate the efficiency in administrative practices, with the purpose of providing support and alleviating extreme poverty in their communities. The objective was to determine the influence of administrative management on the effectiveness of the pension 65 program in the district municipality of Acora period 2023. The quantitative research methodology was applied, the type of research is descriptive, the design is non-experimental. The sample was considered in its entirety of 14 workers from the SISFOH office and was evaluated using a non-probabilistic design, in the users a probability sampling was used. The technique used is a survey, applying a questionnaire. The general results are: that administrative management influences the effectiveness of the pension program 65 in the district municipality of Acora period 2023, with a Spearman Rho value of -0.612, which means that the relationship is inverse, since they state that administrative management appears to be effective by 50%, but the effectiveness of the program turns out to be regularly effective by 74.8%. The perception of effectiveness may differ between administrators and beneficiaries of the program. While administrators tend to measure their performance based on compliance with procedures and efficient management of resources, beneficiaries usually assess effectiveness considering the quality and timeliness of the benefits they receive.

**Keywords:** Control, Effectiveness, Administrative management, Pension 65.

## INTRODUCCIÓN

La pobreza y la desigualdad en el Perú son persistentes, con un aumento notable debido a la pandemia. Los programas de apoyo social, como Pensión 65, han mitigado la desigualdad, pero una gestión administrativa ineficaz puede limitar su impacto. Los problemas comunes incluyen burocracia, falta de transparencia y deficiencias en la identificación de beneficiarios (Valdivia, 2022).

El presente documento analiza la gestión administrativa mediante el control, la eficacia dentro de uno de los programas sociales de una entidad pública. Un problema recurrente en diversas organizaciones, especialmente en la administración pública son los sistemas burocráticos ineficientes, falta de transparencia, desconexión con las necesidades del entorno, la comunicación interna y externa, ausencia de los sistemas tecnológicos modernos, falta de indicadores y medición de resultados, poca orientación a los ciudadanos o usuarios, entre otros más motivos, los cuales se dan a conocer mediante las quejas y manifestaciones. Una gestión administrativa ineficaz puede generar resultados negativos pese al esfuerzo de sus autoridades que velan en bien de su población, por lo que es fundamental identificar y evaluar problemas comunes, como la burocracia, la calidad de los servicios y la satisfacción organizacional, entre otros. Abordar estas deficiencias de manera oportuna es clave para reducir los riesgos que afectan la capacidad de alcanzar las metas y cumplir con responsabilidades relevantes, como la atención a la población adulta que necesita apoyo a través de estos programas sociales.

En el contexto de la gestión administrativa de los programas sociales, la eficacia administrativa y el control riguroso son fundamentales para garantizar el impacto positivo en la vida de los beneficiarios. El Programa Pensión 65, implementado en Perú con el propósito de brindar apoyo económico a adultos mayores en situación de extrema

pobreza, representa un compromiso esencial del Estado para salvar la seguridad y el bienestar de este segmento vulnerable de la población.

La Municipalidad Distrital de Acora, encargada de gestionar y supervisar la ejecución del Programa Pensión 65 en su jurisdicción durante el año 2023, se enfrenta a diversos desafíos en cuanto a la eficacia de su gestión administrativa y el control de los procesos asociados. Estas deficiencias pueden tener un impacto considerable en la satisfacción de los beneficiarios y en la efectividad global del programa.

En el capítulo I, se plantea el problema, los antecedentes y objetivos relacionados a la investigación; en el capítulo II, se detalla el marco teórico, marco conceptual, hipótesis conforme a las variables planteadas en la investigación; en el capítulo III, se expone la metodología de la investigación donde se muestra la zona de estudio, tamaño de muestra, los métodos y técnicas, identificación de variables, método de diseño estadístico; en el capítulo IV, se explica la exposición y el análisis de los resultados de las dimensiones. El tema se ubica en el área de Ciencias Económicas, Negocios, sub área de Contabilidad y Finanzas, línea de investigación de Administración.

Finalmente se dan a conocer las conclusiones del desarrollo de la investigación y las recomendaciones.



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las deficiencias en la gestión administrativa se han convertido en un problema recurrente en diversas organizaciones, afectando su capacidad para alcanzar sus metas y cumplir con sus responsabilidades. Estas deficiencias pueden manifestarse de diversas formas, como falta de transparencia en los procesos, sistemas burocráticos, ausencia de los sistemas tecnológicos modernos, poca orientación a los ciudadanos o usuarios, ineficiencia en la asignación de recursos, retrasos en la toma de decisiones, problemas en la comunicación interna y externa, entre otros (Aldana et al., 2022). Estas deficiencias pueden tener un impacto negativo en la calidad o servicios ofrecidos a la población, y la satisfacción de la organización. Las organizaciones del sector público, donde la burocracia y la falta de agilidad en los procesos administrativos son comunes, puede tener una serie de consecuencias negativas, desde ineficiencia operativa y costos adicionales hasta pérdida de oportunidades o desmotivación del personal.

Es importante que las organizaciones reconozcan estos desafíos y busquen formas de optimizar y agilizar sus procesos administrativos. “El desarrollo económico y social del Estado se basa en la gestión administrativa del sector público, motivo que obliga a que su constante actualización y modernización logren estos objetivos propuestos”(Escalante, 2019).

La falta de actualizaciones tecnológicas para los procesos administrativos puede causar varios problemas y desafíos en la gestión y se puede decir que son extremadamente importantes para los procesos administrativos en cualquier organización, incluyendo entidades gubernamentales como son las Municipalidades (Erbes et al., 2019), a su vez capacitarse en cursos que van relacionadas con la gestión administrativa es de suma importancia como profesionales, para trabajar mediante estas plataformas para mantenerse competitivas y satisfacer las necesidades de sus beneficiarios y empleados.

La gestión administrativa es un conjunto de tareas que implica la planificación, organización, dirección y control de diversas labores y acciones con el propósito de optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles en una organización, todo ello con la meta de lograr sus objetivos y obtener resultados óptimos.(Quiroa, 2020)

Una mala gestión administrativa en los programas sociales de las instituciones públicas afecta directamente aquellas personas vulnerables que se encuentran en situaciones de fragilidad o debilidad que las hacen más susceptibles a sufrir dificultades o daños en diversos aspectos de sus vidas como: situación de pobreza, los niños y niñas en orfandad, madres adolescentes, personas mayores, personas con discapacidades, migrantes y refugiados, personas en situación de calle, víctimas de violencia doméstica, personas con enfermedades crónicas, minorías étnicas y culturales, personas sin educación o capacitación, personas sin hogar, víctimas de desastres naturales o conflictos armados entre otros beneficiarios de programas de apoyo estatal. Es importante reconocer que la vulnerabilidad no es una característica intrínseca de las personas, sino que a menudo es el resultado de circunstancias externas o sistemas que no proporcionan el apoyo necesario. La sociedad a través de las instituciones tiene la responsabilidad de proteger y apoyar a las personas vulnerables para garantizar que tengan igualdad de oportunidades y acceso a servicios básicos mediante una buena gestión administrativa y eficaz a la población vulnerable.

La desigualdad en nuestro país ha sido un problema persistente a lo largo de los años a pesar de los esfuerzos para abordarlas. Según INEI entre los años 2019 y 2020, se incrementó la pobreza 2,0% y 1,2% correlativamente; donde la pobreza extrema subió su línea representada del área rural el 80,3% al área urbana a su línea correspondiente de pobreza extrema (INEI, 2021).

A través de los programas y apoyos sociales dados por el gobierno central los municipios han podido cubrir una parte de la desigualdad disminuyendo el número de la población en pobreza extrema en un 36 % entre 1990 hasta un 10 % en 2015. Sin embargo, se suscitó una situación debido a la crisis por la pandemia de la COVID-19 suscitada en el 2020; este escenario cambió en forma negativa la lucha contra la pobreza y la desigualdad”,(Silva & Uriol, 2021).

En cuanto la gestión administrativa en los programas de apoyo social puede enfrentar varios problemas que afectan su eficacia y eficiencia en la entrega de servicios y recursos a las personas que los necesitan. Algunos de los problemas comunes que se pueden presentar en la gestión administrativa de los apoyos sociales incluyen la burocracia y lentitud en los procesos donde los programas de apoyo social especialmente en el sector público, a menudo están sujetos a procesos burocráticos complejos y trámites administrativos largos. Esto puede retrasar la entrega de ayuda a las personas necesitadas, lo que es crítico en situaciones de emergencia o cuando se necesita asistencia inmediata. Así también la falta de transparencia en la gestión administrativa puede dar lugar a la corrupción y al mal uso de los recursos destinados a apoyar a la población. Esto socava la confianza en los programas y puede llevar a una distribución desigual de los recursos. La ineficiencia en la identificación y selección de beneficiarios, es muy importante para que se identifiquen y seleccionen adecuadamente a las personas que realmente necesitan esta ayuda. La falta de un sistema eficiente para determinar

quiénes son los beneficiarios elegibles puede resultar en que las personas necesitadas queden fuera o en que personas no elegibles reciban beneficios.

“El Programa Pensión 65 fue creado en octubre de 2011 con la finalidad de proteger a un sector de la población vulnerable conformado por los adultos mayores en condición de pobreza extrema. A través del programa se otorga una subvención económica de S/. 300 a las personas afiliadas, que les permita mejorar su bienestar. Adicionalmente, la población afiliada a Pensión 65, que denominaremos usuarios, reciben servicios de salud público sin costo alguno y son elegibles para el seguro integral de salud - SIS” (PICSPAM, 2020).

En el contexto del Perú, el Programa Pensión 65 ha sido fundamental en la mejora de las condiciones de vida de la población adulta mayor en situación de vulnerabilidad. La Municipalidad Distrital de Acora tiene la responsabilidad de gestionar y supervisar la ejecución de este programa en su jurisdicción durante el año 2023. Sin embargo, se observan indicios de deficiencias en la gestión administrativa dentro de su planificación, organización, dirección y el control de este programa, lo que plantea interrogantes acerca de su eficacia y su capacidad para brindar un apoyo efectivo a los beneficiarios. A su vez se observa que la municipalidad Distrital de Acora tiene poco control y falta de capacitación al personal en el área administrativa, esto podemos ver reflejados en los constantes cambios del personal, retrasos en la tramitación de solicitudes, la comunicación entre departamentos o niveles jerárquicos, consultas incorrectas de SISFOH, exclusiones injustas o problemas de documentación. Estos errores pueden tener un impacto significativo tanto en la satisfacción de los beneficiarios como en el desempeño laboral del personal, especialmente cuando enfrentan dificultades de adaptación. Una gestión administrativa percibida como deficiente, junto con un control inadecuado, puede generar desconfianza entre la comunidad y los beneficiarios, afectando la participación en el programa y su éxito general.

Durante el año 2023, la Municipalidad Distrital de Acora ha enfrentado diversos desafíos en la gestión administrativa y el control del Programa Pensión 65, generando preocupaciones sobre su eficacia. Los principales problemas identificados incluyen la excesiva burocracia, la falta de planificación debido a una comunicación deficiente entre departamentos, la falta de transparencia, falta de indicadores y medición de resultados, conflictos internos en la dirección, carencias en la organización del personal para la evaluación y seguimiento de trámites, supervisión insuficiente en el control de usuarios y la posible exclusión de adultos mayores elegibles. Ante esta situación, surge el siguiente problema de investigación.

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

¿De qué manera la gestión administrativa influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Cómo la planificación incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023?

¿Cómo la organización influye en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?

¿Cómo la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?

¿Cómo el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?

### **1.2. ANTECEDENTES**

#### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Pérez (2019), en su proyecto titulada “Diseño de sistema de control de gestión para municipalidad Puerto Montt”, Universidad de Chile en la Facultad de Economía y Negocios, tiene por objetivo el planteamiento de un sistema de control de gestión, que

favorezca a la organización para exponer objetivos explícitos para alinear los rendimientos particulares hacia la concreción de una propuesta de valor que facilite mejorar la calidad de los servicios entregados a los vecinos de la comuna. El diseño propuesto utiliza una adaptación del modelo de Kaplan y Norton. Se evaluó mediante un análisis FODA cuantitativo, se realizaron encuestas para conocer el grado de satisfacción de los vecinos. Se desarrolló en cuatro estrategias: la primera formulación, la segunda planificación, que concluye con la creación de un cuadro de mando integral con 31 indicadores, orientados a alcanzar los objetivos del mapa estratégico y a crear valor, la tercera alineamiento organizacional que evalúa el esquema de incentivos actual y se formula una propuesta para alinear el comportamiento de los funcionarios con los rendimientos esperados., la última control y aprendizaje desarrolla un modelo de desempeño para entender el comportamiento del Índice de Calidad de Vida. En los resultados finales se cumple con el objetivo del proyecto, ya que la propuesta de diseño de un sistema de control de gestión logra resolver los problemas de alineamiento e incentivos, contribuyendo a la propuesta de valor de la municipalidad de Puerto Montt.

Pozo (2023), según su investigación titulada “Gestión Administrativa y su relación con los servicios de calidad en los Centros de Fortalecimientos Familiares – GADPSE.” Universidad estatal península de Santa Elena – Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas, El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en los Centros de Fortalecimiento Familiar del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, utilizando para ello la recopilación y el análisis de información. La metodología adoptada se basa en la investigación científica, de tipo correlacional y descriptiva con un enfoque mixto. Los métodos empleados incluyen el análisis documental y bibliográfico, así como enfoques inductivo-analítico y transversal. Para la recolección de datos, se utilizaron entrevistas y encuestas, apoyándose en una guía de entrevista para especialistas y cuestionarios

basados en el modelo Servqual dirigidos a promotores y usuarios. Se analizan los datos e información obteniendo como resultado que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad del servicio que se ofrece a los usuarios en los centros. Se determina el nivel que posee la gestión administrativa del proyecto, la percepción y brechas de insatisfacción existentes en el servicio. Se concluye la investigación con la elaboración de una propuesta que pretende corregir las inconsistencias existentes en la gestión administrativa y reducir los índices de insatisfacción del servicio.

Peréz (2021), En su tesis “Gobierno abierto y política social en México: Pensión para Adultos Mayores. 2018-2024, de la Universidad Nacional de México, el objetivo general es contribuir al bienestar social e igualdad de la población adulta mayor, a través del otorgamiento mensual de una pensión no contributiva, se utilizó el método analítico y descriptivo, tiene un enfoque de igualdad de las personas adultas mayores con respecto a la sociedad, en su resultado se insta contribuir a la protección del bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza mediante esquemas de seguridad social, mejorando el bienestar económico y social de personas mayores de 65 años que no reciban una pensión o jubilación contributiva superior a \$1,092 mensuales. En conclusión, el diseño de la agenda de un gobierno abierto debe tener como objetivo principal proporcionar información clara, precisa y confiable a la ciudadanía. Esto se logra mediante la transformación de los procesos administrativos, reconociendo y atendiendo las demandas más urgentes y prioritarias, e implementando estrategias de solución a través de políticas públicas para satisfacer la demanda social.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Del Águila (2020), en su tesis titulado “Elaboración de un Sistema de Control Administrativo para mejorar la Efectividad de Programa Social Pensión 65 en la Provincia de Datem del Marañón, Loreto, 2017”; con el objetivo de elaborar un Sistema de Control Administrativo para Mejorar la Efectividad del Programa Social Pensión 65 en la Provincia

Datem del Marañón, la investigación es de tipo descriptiva y explicativa, diseño no experimental, aplica las encuestas a través del cuestionario y las entrevistas ; población y muestra de 20 beneficiarios. La información fue analizada con medidas estadísticas y escalas no métricas, como porcentajes y frecuencias, utilizando el programa SPSS para lograr resultados más satisfactorios. Los resultados revelan que el programa enfrenta numerosas dificultades para llegar a todos los beneficiarios en la Provincia Datem del Marañón, debido a su vasta extensión geográfica, abundancia de ríos y quebradas, y altos índices de extrema pobreza y analfabetismo. La coordinación territorial del programa Pensión 65 en esta provincia sufre de falta de personal. Además, muchos adultos mayores no tienen DNI, algunos están en proceso de focalización de hogares por el SISFHO, y otros están tramitando su obtención. Esto afecta la imagen del programa y retrasa la ampliación y actualización del padrón de beneficiarios, perjudicando a los adultos mayores.

Chavez (2021), en su tesis titulada “La Gestión Administrativa y su Relación con la Eficiencia, Eficacia y Calidad del Programa de Vaso de Leche en el Distrito de Uchiza, Provincia de Tocache, región san Martín, periodo 2019”; su objetivo general es determinar si existe una relación entre la Gestión Administrativa y la evaluación del programa de vaso de leche en el distrito de Uchiza, provincia de Tocache, Región San Martín. Método de investigación cuantitativa, diseño no experimental, tipo descriptivo; se aplicó una encuesta a 144 beneficiarios distribuidos en 94 comités para medir la calidad, alcanzando un promedio de 37.25%; en eficacia un promedio de 51.5%; eficiencia el 90.9%; en global llega al 59.9% menor al esperado mínimo del 75%. Esto no refleja una gestión administrativa adecuada del programa y también muestra que las variables Gestión Administrativa y Evaluación son independientes. Esto se debe principalmente a que los gobiernos locales se centran en la ejecución del gasto en el programa de vaso de leche, pero desatienden su esencia y su objetivo social. En conclusión se evidenció su relación



entre la Gestión Administrativa y la Evaluación del programa Vaso de Leche con las dimensiones de eficacia, eficacia de calidad en el dicho distrito.

Huamán (2020), señala en su tesis "La gestión administrativa y el control en la eficacia del Programa del Vaso de Leche en las municipalidades distritales de la provincia de Leoncio Prado departamento de Huánuco", se planteó como objetivo principal en determinar si la gestión administrativa influye en el control de la eficacia del Programa del Vaso de Leche en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Leoncio Prado en el Departamento de Huánuco. La metodología es de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y el diseño que adoptó fue transversal – correlacional, el instrumento utilizado fue la encuesta a través del cuestionario, su población de estudio es de 35 miembros administrativos de 7 municipios distritales. Los resultados no son completamente concluyentes; sin embargo, se evidenció que el programa no cumple con sus objetivos, ya que los procesos de planificación, ejecución y control no se realizan de manera eficiente. En otras palabras, la gestión administrativa del programa requiere significativas mejoras.

Silva & Uriol (2021), en su tesis Análisis de la Gestión Administrativa del Programa Vaso de Leche y su Satisfacción en los Beneficiarios del Distrito de Víctor Larco Herrera – Trujillo 2021. El objetivo fue analizar la relación de la gestión administrativa del programa vaso de leche y la satisfacción de sus beneficiarios en el Distrito de Víctor Larco Herrera – Trujillo 2021. Muestra es de 316 beneficiarios, 9 beneficiarios por cada club de madre de los 38, diseño descriptivo, instrumento el cuestionario, efectuó la prueba Coeficiente Alfa de Cronbach a cada variable de investigación; en los resultados reveló una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción (valor de 0.555,  $p < 0.05$ ). Aunque el 39% de los encuestados consideró la gestión administrativa a veces adecuada, y el 50% percibió una buena organización, solo el 33% expresa conformidad total.

También se observó que el 73% de los beneficiarios consideró el producto de calidad, pero el 41% sintió que sus necesidades solo se cubrían ocasionalmente.

Choque (2023), señala en su tesis titulada «Programa de asistencia solidaria Pensión 65 y su influencia en el nivel de bienestar del usuario adulto mayor del distrito de Mollebaya, Arequipa, 2020», como objetivo esta determinar la influencia del Programa de asistencia solidaria Pensión 65 en el nivel de bienestar del usuario adulto mayor del distrito de Mollebaya, Arequipa, 2020, su enfoque es cuantitativo, el diseño no experimental, tipo aplicado, descriptivo correlacional, la muestra de su población es 40 adultos mayores. Los resultados muestran que el 37.5% de los adultos mayores encuestados califican el Programa de asistencia solidaria Pensión 65 como bueno y otro 37.5% evalúa su nivel de bienestar como regular. El coeficiente de Spearman de 0.546 indica una relación positiva considerable entre el programa y el bienestar de los usuarios. Con una significancia menor a 0.05, se concluye que existe una relación lineal entre el nivel de bienestar emocional, autodeterminación, inclusión social y la efectividad del programa.

Rivera (2022), señala en su revista “Influencia del Programa Pensión 65 en el bienestar de los usuarios en la Provincia de Chupaca 2020 – 2021”, Objetivo de la investigación fue determinar de qué manera influye el Programa Pensión 65 en la calidad de vida de los usuarios de la provincia de Chupaca 2020 –2021, el diseño es no experimental, estudio descriptivo, con corte transversal, una población de 1638 usuarios y una muestra de 287. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento 2 cuestionarios se validó mediante juicio de expertos. Para analizar la relación entre variables, aplicamos el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.050. Los resultados concluyen que la variable Pensión 65 influye en el bienestar de vida a través de la seguridad económica de los usuarios en la provincia de Chupaca, Junín (2020-2021), con un grado de significancia  $p < 0.05$  y un coeficiente Rho de Spearman de 0.660, indicando una influencia del 0.01%.

Dávila (2023), en su tesis titulado, “Sistema de Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital la Encañada, año 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de La Encañada, año 2021. Utilizó un diseño no experimental, de tipo longitudinal y correlacional, aplicando el método analítico-sintético. La población comprendió 160 servidores públicos, y la muestra incluyó a 40 servidores públicos. La investigación concluyó que existe una relación directa, positiva y significativa entre el sistema de control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de La Encañada en 2021. Esta relación tiene una asociación moderada ( $r=0.408$ ;  $p<0.05$ ), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula. La investigación concluyó que existe una relación directa, positiva y significativa entre el sistema de control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de La Encañada en 2021, con una asociación moderada ( $r=0.408$ ;  $p<0.05$ ), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula. Además, se identificó una relación directa y significativa entre el sistema de control interno y las dimensiones de planeación, organización y dirección de la gestión administrativa, con asociaciones moderadas ( $r=0.400$ ;  $r=0.388$ ;  $r=0.413$ ;  $p<0.05$ ). Sin embargo, entre el sistema de control interno y la dimensión de control de la gestión administrativa, la relación fue directa, pero con una asociación débil ( $r=0.224$ ;  $p>0.05$ ), indicando baja significancia. Aun así, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del estudio.

### **1.2.3. Antecedentes Locales**

Huaman & Quenta (2024), en su tesis titulada “Beneficios del Programa Nacional Pensión 65 y Condiciones de Vida de los Adultos Mayores en el Distrito de Ayaviri, 2023”. El objetivo es determinar la relación entre los beneficios del Programa Nacional Pensión 65 y las condiciones de vida de los adultos mayores en el distrito de Ayaviri, 2023. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, de carácter descriptivo y correlacional. La población incluyó a 915 adultos mayores usuarios del

programa, con una muestra de 271 personas. Se empleó la técnica de encuesta mediante cuestionarios. Los resultados indicaron que el 62.7% de los beneficiarios del Programa Nacional Pensión 65 califican sus beneficios como regulares, y el 62.4% valoran sus condiciones de vida de manera similar. La conclusión revela una relación significativa entre los beneficios del programa y las condiciones de vida de los adultos mayores en Ayaviri en 2023, con un coeficiente de correlación de 0.956, lo que denota una correlación positiva perfecta, apoyada por un valor de significancia de 0.000 ( $<0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Machaca (2021), en su tesis “Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 y su influencia en el bienestar del adulto mayor del distrito de Capachica – 2020” se planteó como objetivo general: determinar si el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 influye en el bienestar del adulto mayor y como específicos: explicar en qué medida la subvención económica influye en el bienestar material. Fue una investigación cuantitativa con diseño no experimental de tipo correlacional – causal y con método hipotético – deductivo, se aplicó la técnica de la encuesta. Determina el Programa Nacional de Asistencia Solidaria pensión 65 influye directa y significativamente en el bienestar del adulto mayor de San Juan de Hilata del distrito de Capachica con una significancia (0.048); a nivel específico, la subvención económica influye directamente en el bienestar material, la organización de acciones de salud del programa influye directamente en el bienestar físico y emocional y las acciones de saberes productivos influyen directamente en el bienestar productivo del adulto en el distrito de Capachica posibilidad de error menor al 0,05.

Vilca (2022), en su investigación “Aportes del programa social Pensión 65 y la calidad de vida de los adultos mayores del distrito de Huata 2019”, se realizó con el objetivo de determinar la relación de los aportes del programa social pensión 65 y la calidad de vida del adulto mayor. La investigación utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no

experimental, transversal y correlacional, aplicando el método hipotético-deductivo. Se trabajó con una muestra probabilística aleatoria simple de 115 adultos de diversas comunidades de Huata. Se empleó un cuestionario con escala de Likert y se utilizó la prueba Chi-Cuadrada para comprobar las hipótesis. Los resultados indican una relación significativa entre los beneficios del programa Pensión 65 y la calidad de vida de los adultos mayores en el distrito de Huata en 2019, con un nivel de significancia de 0.05. Específicamente, el aporte económico del programa se relaciona significativamente con el bienestar ( $p=0.00$ ), la capacitación con la distribución del dinero ( $p=0.00$ ), y el monitoreo del programa con las condiciones de vida ( $p=0.05$ ).

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la incidencia entre la planificación y la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023
- Analizar cómo la organización influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023
- Determinar si la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023
- Evaluar de qué manera el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. La Gestión administrativa

Quiroa (2020), señala que la gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. Es decir, la gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos. Estas funciones son la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control.

Sánchez (2021), señala que una buena forma de realizar una gestión administrativa eficiente es empezar por identificar todos los procesos que se realizan dentro de la empresa, cuáles son los departamentos y personas que están involucrados, así como mapearlos y mejorarlos constantemente.

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro elementos o funciones principales:

- **Planificación:** Consiste en diseñar metas y objetivos, así como establecer los recursos necesarios y las actividades que se tienen que realizar en un determinado período de tiempo.

- **Organización:** Consiste en diseñar una estructura que se encargue de distribuir los recursos humanos y económicos de los que dispone la empresa para ordenar y desarrollar su trabajo y alcanzar los objetivos planificados. Para esto se tiene que determinar las áreas dentro de la organización, agruparse las tareas según los puestos de trabajo y seleccionar a los mejores trabajadores para el puesto.
- **Dirección:** Consiste en incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida y eficaz con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros ejemplos.
- **Control:** Consiste en verificar que las tareas diarias avanzan de forma adecuada, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros.

Un elemento clave para el éxito de una organización es el talento de sus empleados. La combinación de tecnologías digitales ampliamente accesibles que están transformando nuestra forma de trabajar, junto con la evolución de las expectativas de los empleados y su interacción con una sociedad dinámica, exige adaptaciones en el entorno laboral. Estas adaptaciones incluyen horarios flexibles, esquemas híbridos de trabajo, herramientas digitales para el lugar de trabajo, equipos transversales que utilizan metodologías ágiles, la capacidad de tomar decisiones e impactar de inmediato, así como el acceso a información abierta y disponible. Todo esto debe estar complementado con garantías de desconexión y privacidad, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización (MAPFRE, 2024)

La gestión administrativa genera una gran importancia dentro de la realización de nuestro artículo científico ya que es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados dentro de la misma, lo cual aquí están resueltas las hipótesis y preguntas respecto a este tema a tratar como una de ellas

es sus factores de éxito en la gestión administrativa, entre otras. Por eso si tenemos una gestión empresarial buena, efectiva obtendremos mejores beneficios y resultados por ello todas las personas que trabajan en la PYMES deben saber su manejo perfectamente para poder controlar cualquier problema y así no tener escasez de conocimientos, puesto que a medida de sus avances deberá ir al a par con su conocimiento y progreso (Soledispa et al., 2022).

### **2.1.2. La eficacia**

Karol (2021), la eficacia consiste en hacer realizar sólo aquellas acciones adecuadas para alcanzar un objetivo determinado, se refiere a llevar a cabo exclusivamente las acciones apropiadas para lograr un objetivo específico. Al evaluar la eficacia, no se hace ninguna declaración acerca de cómo se logra dicho objetivo.

Sánchez & Francisco (2020), en términos económicos, la eficacia es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios.

Aquí hay algunas cosas importantes que podemos decir sobre la eficacia:

- a. Resultados deseables: La eficacia se relaciona con la capacidad de lograr resultados deseados o metas específicas. En cualquier esfuerzo o actividad, se busca que esta sea eficaz para alcanzar los objetivos previamente establecidos.
- b. Enfoque en la calidad: La eficacia a menudo se asocia con la calidad de los resultados. No se trata solo de hacer las cosas, sino de hacerlas bien. Una acción o proceso eficaz se caracteriza por su capacidad para producir resultados de alta calidad.
- c. Optimización de recursos: La eficacia implica utilizar los recursos de manera eficiente. Esto significa obtener los mejores resultados posibles con la menor cantidad de recursos, como tiempo, dinero, personal o materiales.



- d. Medición y seguimiento: Para evaluar la eficacia, es importante establecer indicadores o métricas que permitan medir el progreso hacia los objetivos y verificar si se están alcanzando.

### **2.1.3. Programa social**

Saona (2023), Un programa social es una iniciativa gubernamental, organización sin fines de lucro o proyecto diseñado para abordar problemas o necesidades sociales específicas en una comunidad o sociedad. Estos programas están destinados a mejorar la calidad de vida de ciertos grupos de población o abordar desafíos sociales específicos. Los programas sociales suelen centrarse en áreas como la pobreza, la educación, la salud, la vivienda, el empleo, la alimentación, la igualdad de género y otros temas relacionados con el bienestar humano.

Aquí hay algunas características clave de los programas sociales:

- a. Objetivos claros: Los programas sociales tienen objetivos específicos que buscan alcanzar, como reducir la pobreza, aumentar el acceso a la atención médica o mejorar la educación.
- b. Población objetivo: Están diseñados para beneficiar a un grupo específico de personas o comunidades que enfrentan desafíos particulares. Esto puede incluir personas de bajos ingresos, niños en situación de vulnerabilidad, personas mayores, personas con discapacidades, entre otros.
- c. Recursos asignados: Para funcionar eficazmente, los programas sociales requieren recursos financieros, humanos y logísticos. Este presupuesto incluye asignaciones, personal capacitado y otros recursos necesarios.
- d. Intervenciones y servicios: Los programas sociales ofrecen una variedad de intervenciones y servicios destinados a mejorar la situación de la población objetivo. Esto puede incluir subsidios, atención médica, educación, vivienda, capacitación laboral, asesoramiento.

#### 2.1.4. Pensión 65

MIDIS (2023), El Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” es un programa de pensiones no contributivas para personas adultas mayores que fue creado en el año 2011, tiene por finalidad contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores de 65 años a más en condición de pobreza extrema, a través de la entrega de una subvención económica. Pensión 65 ofrece S/.250.00 bimestrales a las personas adultas mayores que cumplan con los requisitos. Recalcar que en los cobros actuales se incrementó a s/. 300.00

En el Perú que tiene como objetivo proporcionar asistencia económica a adultos mayores en situación de pobreza y vulnerabilidad, que se encuentran en condiciones económicas precarias y que no tienen acceso a un sistema de seguridad social o jubilación. El programa y los esfuerzos del gobierno peruano para reducir la pobreza entre los adultos mayores y mejorar sus condiciones de vida, otorga un subsidio mensual a los beneficiarios, lo que les permite contar con un ingreso regular para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentación, atención médica y vivienda.

- a. Para ser elegible para el programa, los beneficiarios deben cumplir con ciertos requisitos de elegibilidad, que generalmente incluyen:
- b. Tener 65 años de edad o más.
- c. Vivir en situación de pobreza o extrema pobreza, según los criterios establecidos por el programa.
- d. No estar afiliado a un sistema de seguridad social o jubilación.
- e. No tener otros ingresos significativos.

El programa "Pensión 65" es parte de los esfuerzos del gobierno peruano para reducir la desigualdad y mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad. Proporciona un apoyo financiero importante para una población que a menudo enfrenta dificultades económicas y sociales significativas en la vejez.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. Beneficiarios**

Beneficiarios son las personas o entidades que reciben beneficios, recursos o servicios de un programa, plan o acuerdo. En general, es el individuo o empresa con autorización de percibir ciertas prestaciones económicas o derechos, así también puede referirse a cualquier grupo que se beneficia de una asistencia, apoyo, o recursos proporcionados por una organización, gobierno u otra entidad (Westreicher, 2021).

### **2.2.2. Control**

Es el proceso de monitorear y evaluar el desempeño de una organización para asegurar que las actividades se alineen con los objetivos y estándares establecidos. Implica medir resultados, comparar el desempeño actual con los objetivos planteados, identificar desviaciones y tomar acciones correctivas cuando sea necesario. El control ayuda a garantizar que los recursos se utilicen eficientemente y que los objetivos se logren, ajustando las estrategias y operaciones según los resultados obtenidos y los problemas detectados (Dávila, 2023).

### **2.2.3. Dirección**

La dirección es el proceso de guiar, motivar y supervisar a las personas para que trabajen de manera efectiva hacia el logro de los objetivos organizacionales. Implica comunicar las metas, dar instrucciones claras, resolver problemas, y proporcionar apoyo y estímulo para asegurar que el equipo esté enfocado y comprometido. La dirección también abarca la toma de decisiones y la adaptación de estrategias para mantener el rumbo hacia los objetivos, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo (Pérez et al., 2023).

### **2.2.4. Económico**

Económico se refiere a todo lo relacionado con la economía, que incluye la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. En un contexto más específico, "económico" puede referirse a aspectos como el costo, la eficiencia, la rentabilidad o la

estabilidad financiera. En general, lo económico abarca cualquier factor que afecte o esté relacionado con la administración de recursos financieros y la salud económica de individuos, empresas o países (Arpasi, 2022).

#### **2.2.5. Eficacia**

La eficacia se mide por la relación entre las metas y objetivos establecidos en un programa y la magnitud de los recursos y presupuestos asignados para alcanzarlos. En otras palabras, se evalúa cómo los recursos disponibles permiten cumplir con las metas previstas de manera efectiva (Turap et al., 2023).

#### **2.2.6. Gestion**

La gestión se define como un proceso que ocurre dentro de las organizaciones y que consiste en coordinar actividades para evaluar, establecer y cumplir con la misión de la organización, utilizando de manera eficiente los recursos disponibles (Alama, 2022).

#### **2.2.7. Gestión Administrativa**

La gestión administrativa implica la integración y coordinación de diversos procesos fundamentales, como la planeación, la organización, la dirección, la gestión de recursos humanos y el control, dentro de cualquier tipo de organización, sin importar su tamaño o naturaleza, ya sea pública o privada. Estos procesos están diseñados para asegurar que la organización pueda alcanzar sus metas y objetivos, tanto a corto, como a mediano y largo plazo, mediante una administración eficiente y estratégica de sus recursos (Limongi & Flores, 2023).

#### **2.2.8. Identificación**

Identificación es el proceso de reconocer y verificar la identidad de una persona, objeto o entidad. En el contexto de personas, implica confirmar su nombre, edad, y otros detalles personales mediante documentos o sistemas. En otros contextos, como en sistemas o productos, puede involucrar la autenticación de características únicas para asegurar su autenticidad o funcionalidad (Bembibre, 2010).

### **2.2.9. Organización**

Una organización es un sistema social que se conforma por personas unidas por un interés común, sirviendo como un medio para lograr tanto el desarrollo personal como colectivo. Para que este sistema funcione de manera efectiva, es fundamental que esté basado en la confianza entre sus miembros (PROGRAMA DE APOYO A LA FORMACIÓN SINDICAL, 2023).

### **2.2.10. Pension**

Pensión es una cantidad de dinero que se paga regularmente a una persona, generalmente después de su jubilación, en reconocimiento a su trabajo o contribuciones anteriores. Puede ser proporcionada por el gobierno, una empresa o una entidad privada, y está diseñada para proporcionar seguridad financiera en la etapa de retiro (López, 2019).

### **2.2.11. Planeación**

La planeación consiste en la acción de crear y estructurar un plan para alcanzar uno o varios objetivos específicos. Este proceso implica definir las metas y las acciones necesarias para lograrlas. Como parte de la toma de decisiones, la planeación se desarrolla en varias etapas y es una actividad presente en casi todos los aspectos de la vida. La planeación puede clasificarse según su horizonte temporal: a corto, mediano o largo plazo. Según su especificidad y frecuencia, se distingue entre planeación específica, técnica o permanente. Además, dependiendo de su alcance, se puede dividir en planeación estratégica, táctica o programática, operativa y normativa (Ramírez et al., 2019).

### **2.2.12. Programa social**

Un programa social es una iniciativa diseñada para resolver problemas sociales y mejorar la calidad de vida de las personas, mediante el apoyo y servicios a quienes más lo necesitan (Zeballos & Toholino, 2019)

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Hipótesis general**

La gestión administrativa influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- La planificación si incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.
- La organización si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023.
- La dirección si impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023.
- El control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en la región de Puno, provincia de Puno, distrito de Acora, en el Jr. Lima N° 439 de la Municipalidad Distrital de Acora en la oficina de SISFOH, vale resaltar que Ácora se encuentra en el altiplano a 3,867 msnm, cerca del Lago Titicaca. Su clima varía entre frío, templado y húmedo en la zona media; frío intenso y seco en la zona alta y cordillera; y templado húmedo a frío en la zona del lago, favoreciendo la actividad agrícola y pecuaria. Está a 33 km al sur de Puno, por la carretera Puno–Desaguadero. Ácora es uno de los 15 distritos de la provincia de Puno, limitándose al norte con Pichacani y Platería, al sur con El Collao, al este con el Lago Titicaca y Bolivia, y al oeste con Tacna y Moquegua. Sus coordenadas geográficas son 69°33'52" a 70°24'26" longitud oeste y 15°53'25" lat.



**Figura 01:** Plano de Ubicación.

**Fuente:** Google maps

### 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

#### 3.2.1. Población

La población, en el contexto de la investigación y la estadística, se refiere al conjunto total de elementos, individuos, objetos o casos que comparten una característica común y que son objeto de estudio en una investigación particular. Esta característica común puede variar según el enfoque de la investigación y puede ser cualquier atributo o cualidad que se esté investigando (Vizcaíno et al., 2023).

La muestra de mi investigación está compuesta por 14 trabajadores de la oficina de SISFOH y aproximadamente 2200 beneficiarios del programa social Pensión 65. Es importante destacar que esta cifra puede variar ligeramente, ya que el número de beneficiarios se evalúa cada VI bimestre del año, según el Padrón de Usuarios publicado por MIDIS en su plataforma oficial. Los beneficiarios están distribuidos en 22 centros poblados, 56 comunidades y 43 parcialidades, organizados en cuatro zonas: Lago, Media, Alta y urbana.



### 3.2.2. Tamaño de la muestra

Una muestra, en el contexto de la investigación y la estadística, es un subconjunto seleccionado de la población total que se utilizó para realizar observaciones, recopilar datos o realizar análisis estadísticos. Las muestras se utilizan en lugar de estudiar y analizar a toda la población completa debido a razones prácticas, como limitaciones de tiempo, recursos y accesibilidad. La idea detrás de trabajar con una muestra es obtener información representativa de la población en su conjunto, lo que permite hacer inferencias sobre la población a partir de los datos de la muestra. (López, 2004)

La muestra que se consideró en relación a los trabajadores de la oficina del SISFOH fue por el método no probabilístico, siendo considerados en su totalidad los 14 trabajadores.

La muestra que se consideró para la evaluación de los beneficiarios fue establecida por el método probabilístico, aplicando la fórmula estadística de tamaño de muestra estimando la proporción, como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot P \cdot Q}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población (2200)

$Z_{\alpha/2}^2$  = Valor crítico de la Distr. Z (1.96)

P = Proporción de investigación

Q = 1 – P

E = Error máximo permisible = 0.06

$$n = \frac{(2200)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(2200-1)(0.06)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 238$  beneficiarios

### 3.3. MÉTODO Y TÉCNICAS

#### 3.3.1. Método de la investigación

##### Método cuantitativo

El método que se utilizó en la presente investigación es el método cuantitativo, basado en la recopilación y el análisis de datos numéricos relacionados con la gestión administrativa, el control y la eficacia del programa. Esto significa que la investigación se centró en la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos para responder las preguntas de la investigación.

### **Diseño no experimental**

Este tipo de investigación implica la observación y análisis de fenómenos tal como se presentan naturalmente, sin manipular variables de manera deliberada. En este caso, no se estaría aplicando tratamientos controlados ni realizando experimentos, sino más bien recopilando datos existentes para comprender la situación actual y las posibles correlaciones, para ello se realizaron encuestas a funcionarios municipales, beneficiarios del programa y otros interesados para obtener información sobre la gestión y el control, así como sobre la eficacia percibida del programa en ese momento.

La investigación fue de enfoque transversal, ya que la información ha sido recolectada en un solo momento. El enfoque transversal, también conocido como diseño transversal o estudio transversal, es un método de investigación que se utiliza para recopilar datos de una población o muestra en un punto específico en el tiempo. En otras palabras, transversal trata en el tiempo en el que se recopilan datos de un grupo de participantes o elementos en un momento dado.(Ortega, 2023)

### **3.3.2. Tipo de investigación**

#### **Tipo descriptivo**

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, que se plantea en el contexto de la gestión administrativa y el control en la eficacia del Programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora para el período 2023.

El tipo de investigación aplicado en la presente investigación corresponde a nivel Descriptivo - correlacional. El término descriptivo-correlacional se refiere a un enfoque de

investigación que combina elementos de la investigación descriptiva y la investigación correlacional. Estos dos tipos de investigación son diferentes, pero a menudo se utilizan juntos para abordar preguntas de investigación específicas. Descriptivo porque se dará a conocer la información recolectada y plasmada por cada variable de estudio, sin sufrir modificación o alteración alguna. Correlacional, porque se buscará establecer relación entre las variables de estudio, con el propósito de validar las hipótesis planteadas (Osada, 2021)

### 3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 01:** Variables Independiente - Gestión Administrativa

| <b>Variable independiente</b> | <b>Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b>        | <b>Técnicas e instrumentos de recolección</b> |
|-------------------------------|--------------------|---------------------------|---|
| <b>Gestión administrativa</b> | Planificación      | - Objetivos y metas       | Cuestionario<br>Encuesta                      |
|                               |                    | - Ejecución presupuestal  |   |
|                               |                    | - Estrategias             |   |
|                               | Organización       | - Estructura organizativa |   |
|                               |                    | - Coordinación            |   |
|                               | Dirección          | - Liderazgo               |   |
|                               |                    | - Comunicación            |   |
|                               |                    | Control                   |   |
|                               | - Supervisión      |                           |   |

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 02:** Variable Dependiente - La eficacia del programa social Pensión 65.

| Variable dependiente                                 | Dimensiones                     | Indicadores                             | Técnicas e instrumentos de recolección   |
|--|---------------------------------|---|--|
| <b>La eficiencia del programa social Pensión 65.</b> | Identificación de beneficiarios | - Transparencia<br>- Identificación     |  |
|  |                                 | Acertada                                |  |
|  |                                 | - Cumplimiento de Criterios             | Cuestionario<br>Encuesta   |
|  |                                 | Eficiencia en el Proceso Administrativo | - Velocidad de procesamiento de Solicitudes<br>- Tiempo Promedio de aprobación |
|  |                                 | Impacto económico                       | - Calidad Resultado esperado   |

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

#### 3.5.1. Técnicas de recolección de datos

##### Técnicas

La técnica que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación, corresponde a la encuesta.

Una encuesta es un método de recopilación de datos que se utiliza para obtener información u opiniones de un grupo de personas sobre un tema específico, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Anguita et al., 2003).

La encuesta fue diseñada en un conjunto de preguntas en un lenguaje sencillo para recopilar datos cuantitativos de los participantes. Estas preguntas fueron cerradas con opciones de respuesta predefinidas. La investigación en primera instancia se le aplicó a los servidores de la municipalidad distrital de Acora, y en segunda instancia se aplicó a la población beneficiaria del programa social Pensión 65, con las preguntas cerradas.

### **3.5.2. Instrumento de recolección de datos**

El cuestionario es la técnica o instrumento empleado para la recogida de datos durante el trabajo de investigación, una herramienta que permite plantear un conjunto de preguntas específicas para recoger la información sobre una muestra de personas (Meneses, 2016).

El instrumento aplicado fue el cuestionario, se estructuró por variables; la primera que corresponde a la variable “Gestión administrativa” conformada por 10 preguntas adjuntada en el anexo 01, que fueron dirigidas a los servidores de dicha municipalidad, el segundo instrumento corresponde a la variable “Eficacia del Programa” que contiene 12 preguntas adjuntada en el anexo 02, dirigidas a los pobladores beneficiarios, ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos adjuntada en el anexo 03.

### **3.5.3. Técnicas de procesamiento de datos**

Para el procesamiento de datos, en principio una vez recolectada los datos de las encuestas se evaluó en un excel mediante las tabulaciones. El proceso de la información recolectada fue sometido a las pruebas de fiabilidad y validez mediante el análisis estadístico SPSS. Por último los resultados fueron analizados estadísticamente mediante las tablas y figuras para su respectiva contratación e interpretación.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

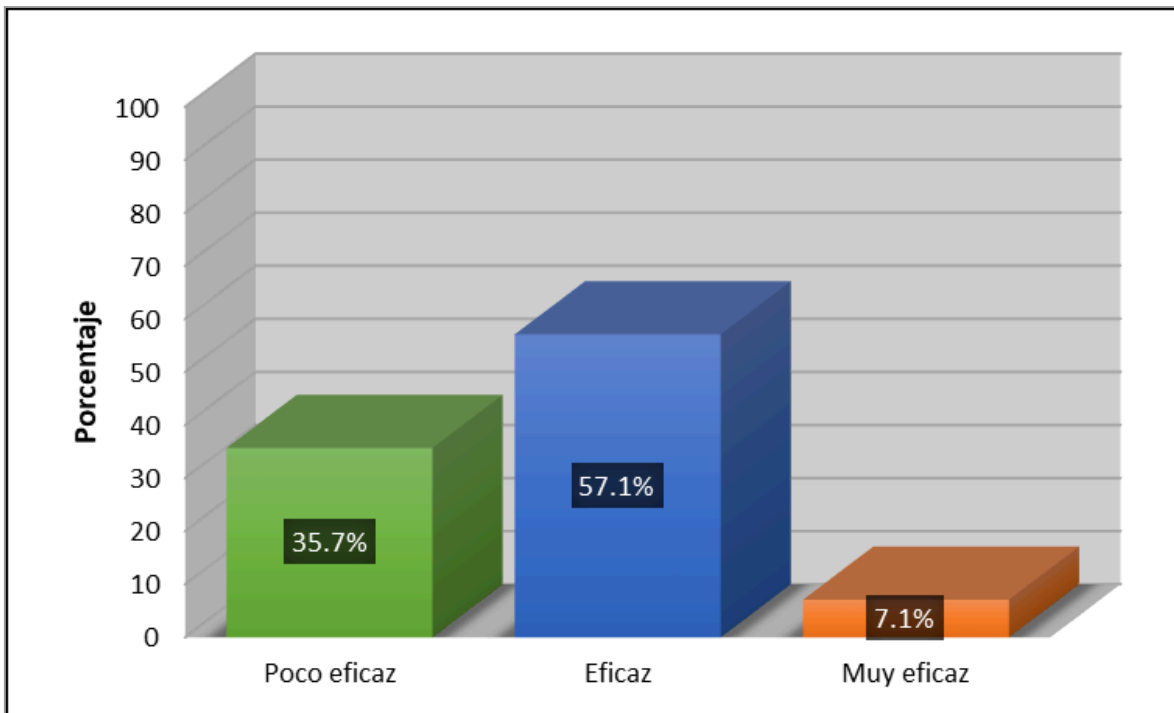
#### 4.1. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

##### 4.1.1. Resultados de la dimensión 1 - Planificación

**Tabla 03:** La percepción de eficacia de los trabajadores sobre la planificación.

| Categoría   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Poco eficaz | 5          | 35.7%      |
| Eficaz      | 8          | 57.1%      |
| Muy eficaz  | 1          | 7.1%       |
| Total       | 14         | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada.



**Figura 02:** Resultados de la eficacia en la dimensión - Planificación

**Fuente:** Tabla 03

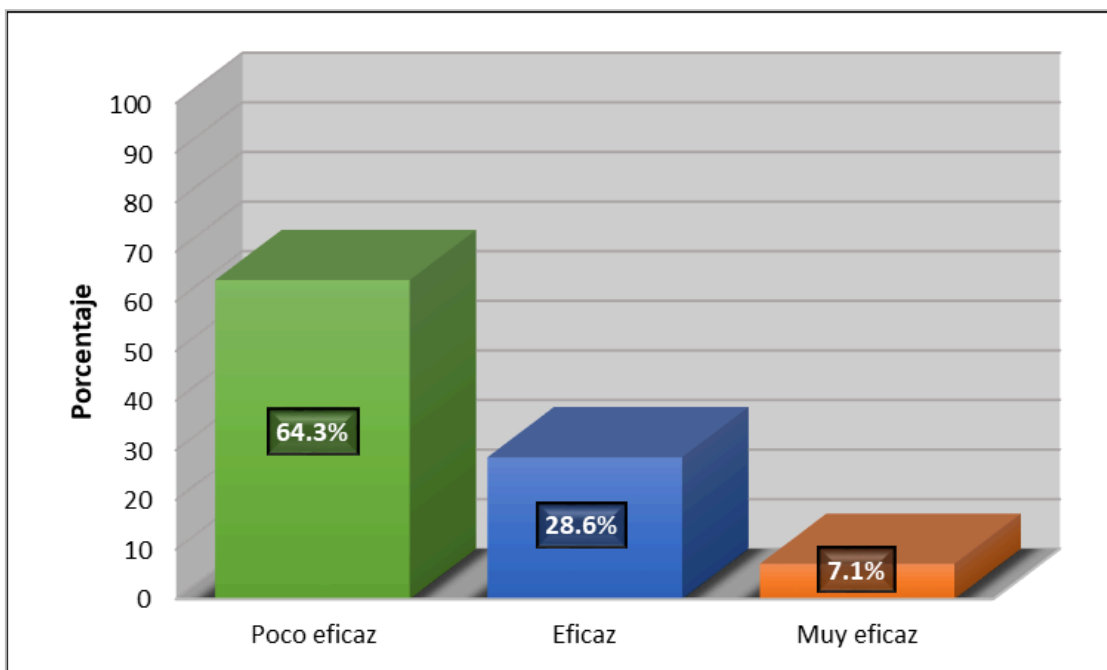
Basándonos en los datos de la tabla 03 y la figura 02, se evidencia una variada percepción entre los trabajadores en relación con la planeación de la gestión administrativa. Si bien es cierto que la mayoría, representada por el 57.1%, la considera eficaz, el 35.7% la califica como poco eficaz y sólo un 7.1%, la percibe como muy eficaz. Esta diversidad de opiniones revela áreas importantes de mejora en la planificación de la gestión administrativa. Si bien una parte significativa de los empleados está satisfecha con la eficacia actual, es necesario atender las percepciones de quienes consideran la planificación poco eficaz, lo que hace necesario investigar las causas y obstáculos detrás de esta percepción. Mejorar la claridad de los objetivos, optimizar procesos con nuevas medidas, replantear estrategias, fortalecer la comunicación interna y capacitar al personal son acciones clave para lograr una planificación más efectiva y, en consecuencia, aumentar la eficacia general de la gestión administrativa.

#### 4.1.2. Resultados de la dimensión 2 - Organización

**Tabla 04:** Resultados de la dimensión de la Organización

| Categoría   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Poco eficaz | 9          | 64.3%      |
| Eficaz      | 4          | 28.6%      |
| Muy eficaz  | 1          | 7.1%       |
| Total       | 14         | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada.



**Figura 03:** Resultados de la eficacia en la dimensión - Organización

**Fuente:** Tabla 04

Los datos de la tabla 04 y la figura 03 muestra que el 64.3% de los trabajadores creen que la organización administrativa es poco eficaz. Solo el 28.6% la ve como eficaz, y apenas el 7.1% la considera muy eficaz. Estos porcentajes indican que, aunque hay algunas áreas efectivas, la mayoría cree que se necesita mejorar.



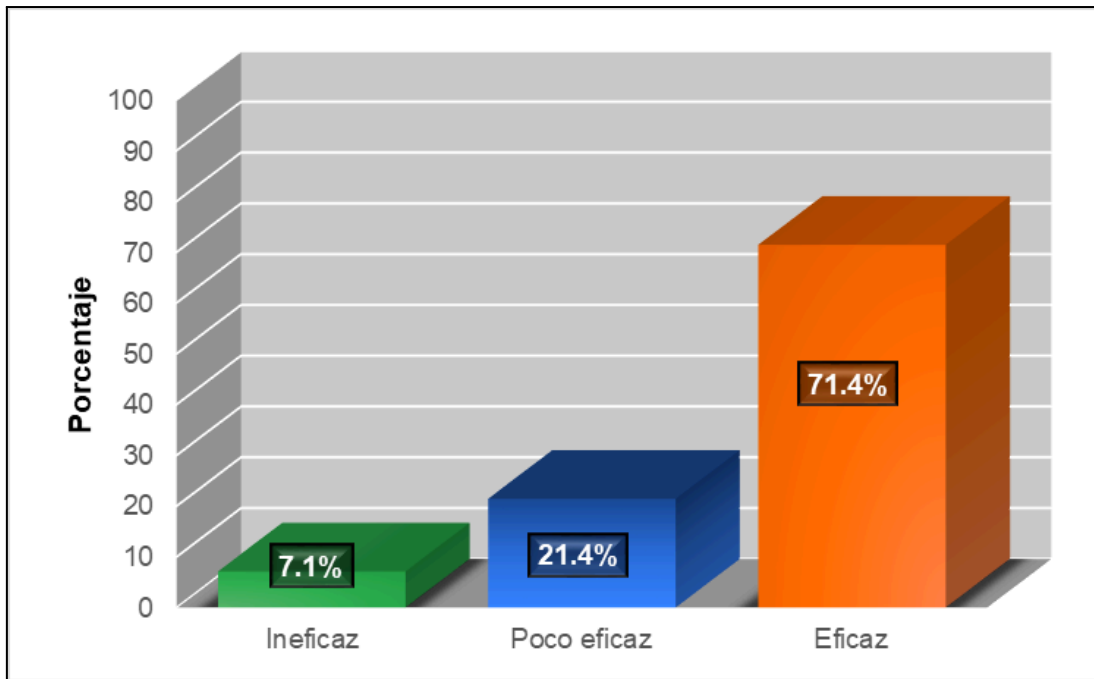
La falta de eficacia en la organización administrativa puede generar consecuencias negativas, como retrasos en los procesos, falta de coordinación con las organizaciones no gubernamentales para las donaciones, confusiones en la asignación de tareas y falta de claridad en los procedimientos. Para abordar estas preocupaciones, es fundamental trabajar en la mejora de la estructura organizacional, la distribución de responsabilidades y la coordinación entre departamentos. Esto requiere implementar nuevas estrategias de organización y fomentar una comunicación clara y abierta entre los miembros del equipo, con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo más eficiente y productivo, donde los procesos sean ágiles, las responsabilidades estén bien definidas y se eviten errores derivados de la desorganización.

#### 4.1.3. Resultados de la dimensión 3 - Dirección

**Tabla 05:** Resultados de la dimensión de la Dirección

| Categoría   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Ineficaz    | 1          | 7.1%       |
| Poco eficaz | 3          | 21.4%      |
| Eficaz      | 10         | 71.4%      |
| Total       | 14         | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio



**Figura 04:** Resultados de la eficacia en la dimensión - Dirección

**Fuente:** Tabla 05

El análisis de los datos de la tabla 05 y la figura 04 revela percepciones variadas sobre la dirección de la gestión administrativa. Aunque el 71.4% de los trabajadores la considera eficaz, indicando una mayoría satisfecha, un 21.4% la percibe como poco eficaz y un 7.1% como ineficaz, lo que sugiere la necesidad de mejoras en ciertos aspectos de la dirección.

Los resultados resaltan el lado positivo de la dirección, esto a que se tiene desarrollada una comunicación interna, como las reuniones continuas, así mismo se tiene que abordar las áreas percibidas como poco efectivas. Para ello, es esencial investigar las políticas de la dirección, de estas percepciones tomar decisiones concretas, como mejorar el estilo de liderazgo, fortalecer aún más la comunicación interna y externa, optimizar la coordinación y desarrollar habilidades de liderazgo en los responsables de la gestión, para que puedan gestionar los apoyos solidarios. Una dirección más efectiva no solo ayudará a resolver estas preocupaciones, sino que también fomentará un ambiente

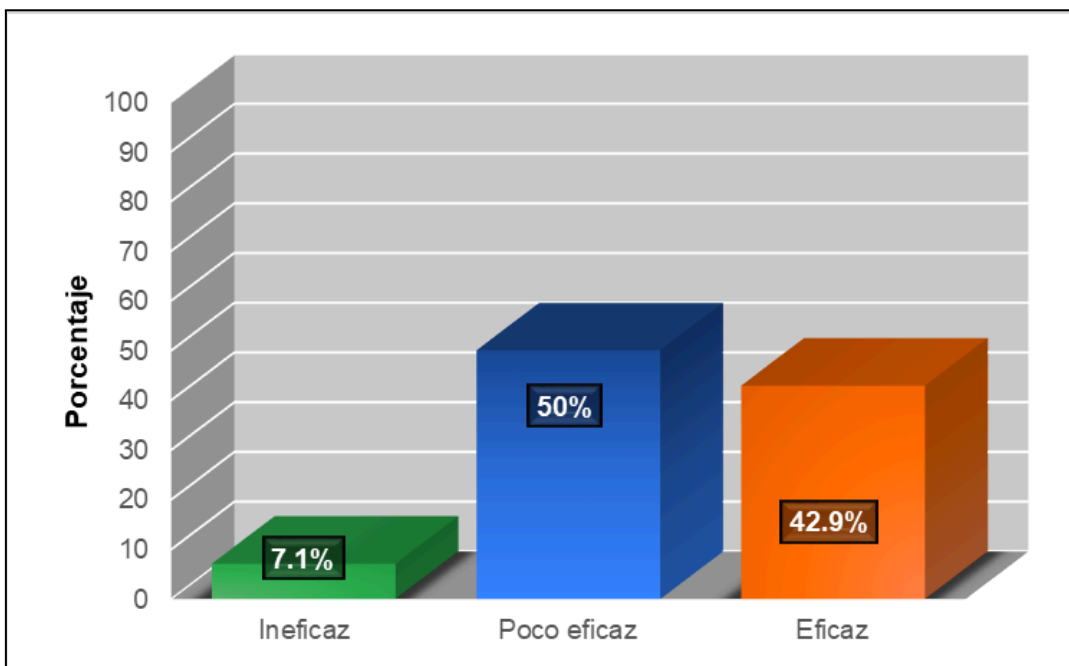
de trabajo más colaborativo y eficiente donde los usuarios lo perciban de manera más positiva.

#### 4.1.4. Resultados de la dimensión 4 - Control

**Tabla 06:** Resultados de la dimensión del Control

| Categoría   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Ineficaz    | 1          | 7.1%       |
| Poco eficaz | 7          | 50.0%      |
| Eficaz      | 6          | 42.9%      |
| Total       | 14         | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio



**Figura 05:** Resultados de la eficacia en la dimensión - Control

**Fuente:** Tabla 06

El análisis de los datos presentados en la tabla 06 y la figura 05 pone de manifiesto una variedad de percepciones entre los trabajadores en relación con el control de la gestión

administrativa. El 50% lo ve como poco eficaz, sugiriendo mejorar su efectividad. Por otro lado, casi la mitad de los trabajadores representando el 49.9%, percibe el control como eficaz. Este grupo muestra una satisfacción general con el sistema de control existente, lo que indica que algunas partes del control pueden estar funcionando bien y proporcionando los resultados deseados. Por un lado, un pequeño pero notable porcentaje, el 7.1%, considera que el control es directamente ineficaz. Esta preocupación indica que hay áreas específicas del control que podrían no estar funcionando como se espera y requieren atención inmediata.

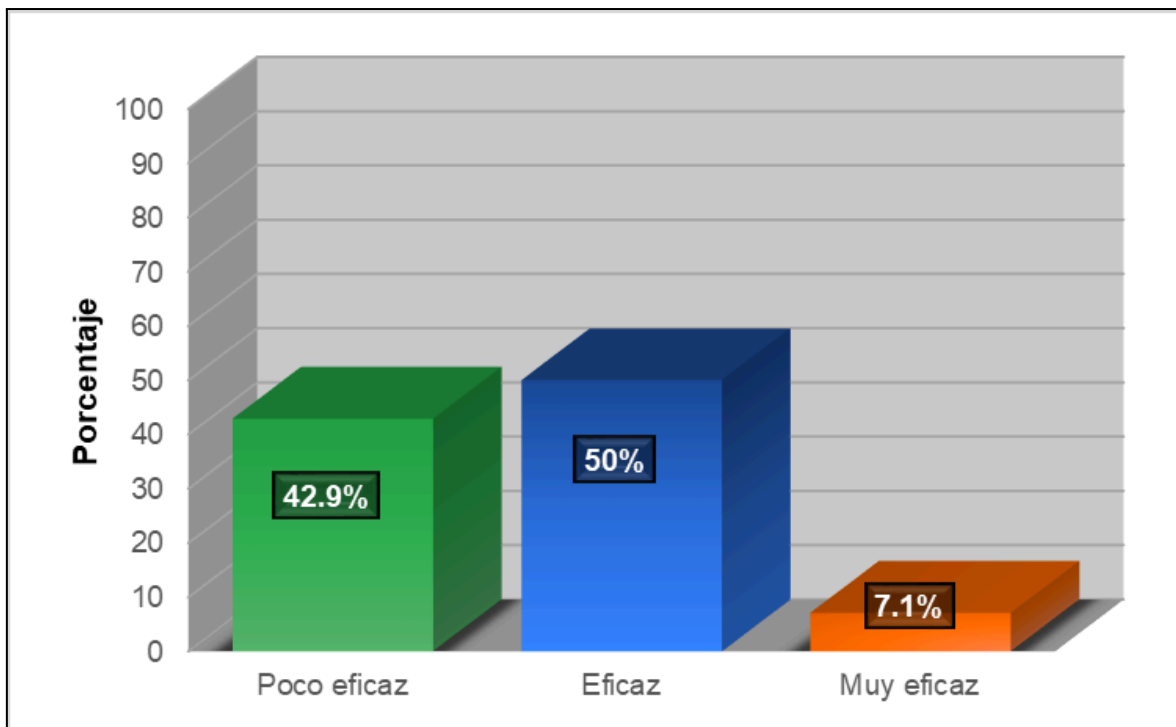
Estos resultados muestran la necesidad de identificar áreas para mejorar y hacer más eficaz el control administrativo. Es importante abordar las preocupaciones de quienes lo ven como ineficaz, mientras se aprovechan los aspectos positivos mencionados por quienes lo consideran eficaz. Esto podría incluir cambios en los indicadores, mejorar la supervisión, actualizar los procedimientos y uso de herramientas adicionales para mejorar la supervisión.

#### 4.1.5. Resultados de la variable Gestión Administrativa

**Tabla 07:** Resultados de la variable Gestión Administrativa.

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Poco eficaz      | <b>6</b>          | <b>42.9%</b>      |
| Eficaz           | <b>7</b>          | <b>50.0%</b>      |
| Muy eficaz       | <b>1</b>          | <b>7.1%</b>       |
| Total            | <b>14</b>         | <b>100.0%</b>     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio



**Figura 06:** Resultados de la variable Gestión Administrativa

**Fuente:** Tabla 07

Los resultados extraídos de la tabla 07 y la figura 06 revelan una gama diversa de percepciones entre los empleados en cuanto a la gestión administrativa. En contraste, el 50% de los trabajadores la evalúa como eficaz, el 42.9%, expresa que esta gestión es poco eficaz, mientras que solo un pequeño porcentaje, el 7.1%, muy eficiente.

Es importante abordar las preocupaciones de quienes consideran que la gestión administrativa es poco eficaz. Al mismo tiempo, se deben reconocer y fortalecer los aspectos positivos señalados por aquellos que la ven como eficaz o muy eficaz. Este enfoque integral ayudará a mejorar la eficiencia y la satisfacción general.

Además, es clave seguir mejorando la planificación, organización, dirección y control en la gestión administrativa. Al fortalecer estos aspectos, se logrará una mayor eficiencia en todos los procesos y se asegurará que el trabajo se realice de manera más efectiva, en un ambiente de trabajo más colaborativo, donde todos los empleados se sientan parte del proceso de mejora continua.

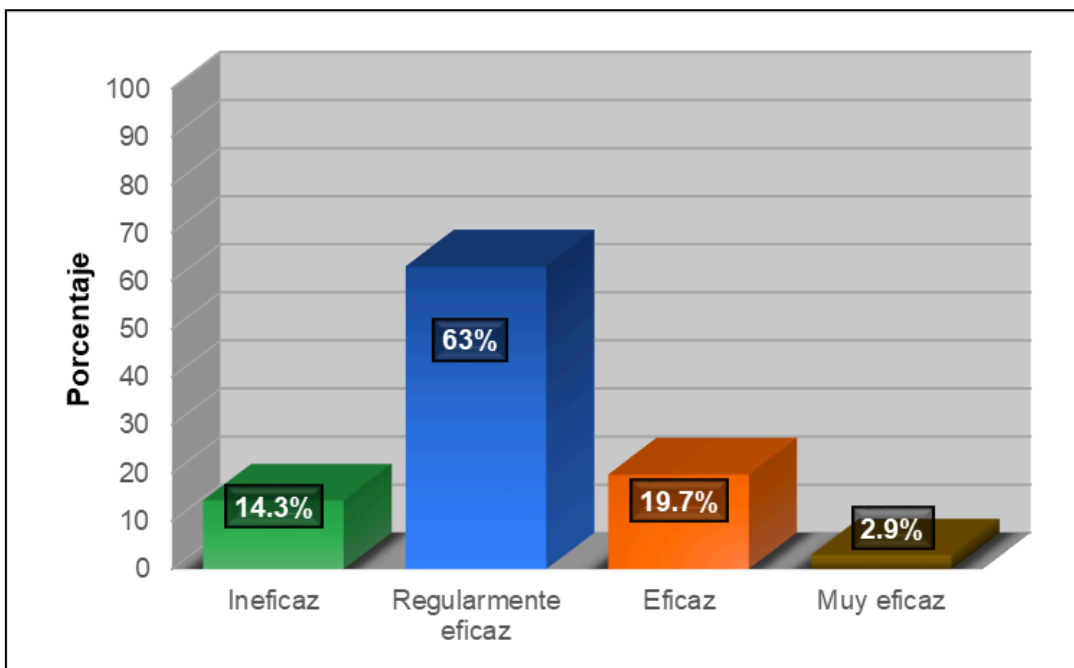
## 4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

### 4.2.1. Resultados de la dimensión 1 - Identificación de beneficiarios

**Tabla 08:** Resultados de la dimensión en la Identificación de Beneficiarios.

| Categoría           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Ineficaz            | 34         | 14.3%      |
| Regularmente eficaz | 150        | 63.0%      |
| Eficaz              | 47         | 19.7%      |
| Muy eficaz          | 7          | 2.9%       |
| Total               | 238        | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.



**Figura 07:** Resultados de la dimensión en la Identificación de Beneficiarios.

**Fuente:** Tabla 08

Los resultados obtenidos de la tabla 08 y la figura 07 proporcionan una visión detallada sobre la percepción de los beneficiarios en relación con la identificación en el programa. El 63% de los beneficiarios, considera que es regularmente eficaz. El 19.7% de los usuarios, la califica como eficaz, mientras que un pequeño porcentaje de 14.3% de los

beneficiarios expresan que la identificación es ineficaz. Sin embargo, el 2.9%, la percibe como muy eficaz.

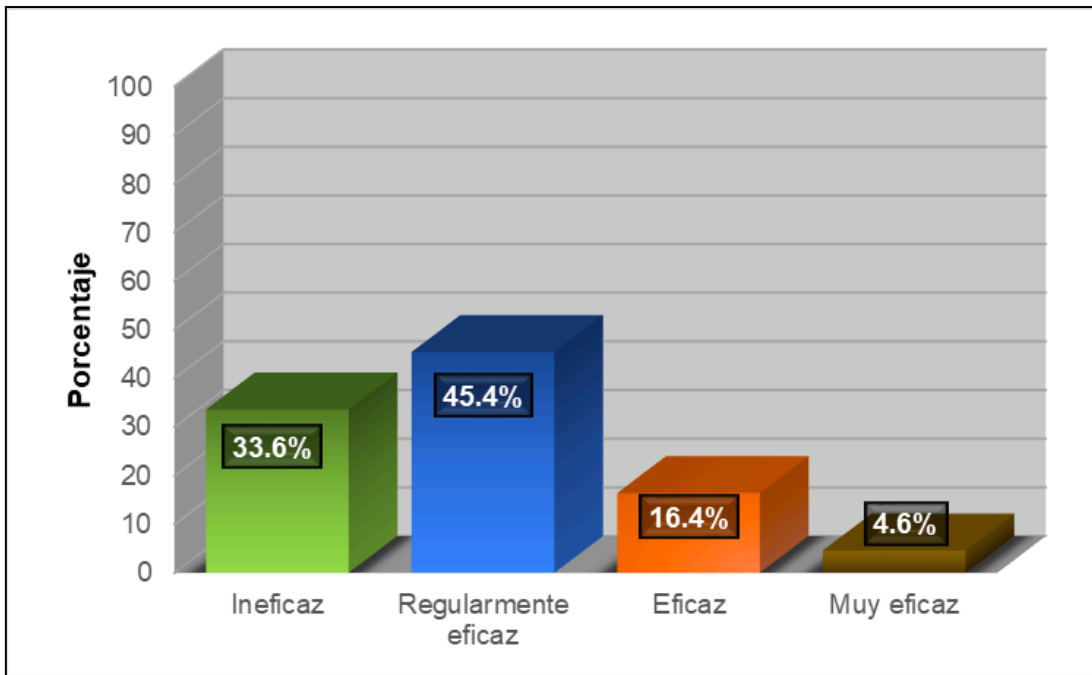
Estas cifras ilustran una variedad de opiniones entre los beneficiarios del programa en cuanto a la identificación. Si bien la mayoría encuentra que el proceso es regularmente eficaz, es crucial abordar las preocupaciones expresadas por aquellos que lo ven como ineficaz. Además, es importante aprovechar y fortalecer las prácticas que han sido identificadas como eficaces o muy eficaces para mejorar aún más y ser transparentes el proceso de identificación de beneficiario, cumplir los criterios y así asegurar que no sean excluidos los usuarios que realmente necesiten este apoyo.

#### 4.2.2. Resultados de la dimensión 2 - Eficiencia en el proceso administrativo

**Tabla 09:** Resultados de la dimensión Eficiencia en el proceso administrativo.

| Categoría           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Ineficaz            | 80         | 33.6%      |
| Regularmente eficaz | 108        | 45.4%      |
| Eficaz              | 39         | 16.4%      |
| Muy eficaz          | 11         | 4.6%       |
| Total               | 238        | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.



**Figura 08:** Resultados de la dimensión Eficiencia en el proceso administrativo.

**Fuente:** Tabla 09

Los datos provenientes de la tabla 09 y la figura 08 brindan una visión detallada del proceso administrativo desde la perspectiva de los beneficiarios. El 45.4% de los beneficiarios considera que el proceso es regularmente eficaz y un aproximadamente el 33.6% de los beneficiarios, expresa que el proceso es ineficaz. Esta percepción posiblemente se deba a los usuarios que sus trámites se ralentizan sea por la burocracia o motivos diversos. Esto sugiere posibles desafíos en la gestión administrativa que requieren una atención inmediata para darle soluciones.

También es importante destacar que el 16,4% de los usuarios califican el proceso como eficaz, mientras que solo el 4,6% lo considera muy eficaz. Estos resultados podrían mejorar significativamente mediante la capacitación del personal administrativo y la orientación adecuada a los usuarios.

En conjunto, estos hallazgos pueden ser abordados, reconociendo y fortaleciendo los aspectos positivos identificados por los beneficiarios satisfechos. Potenciar la velocidad



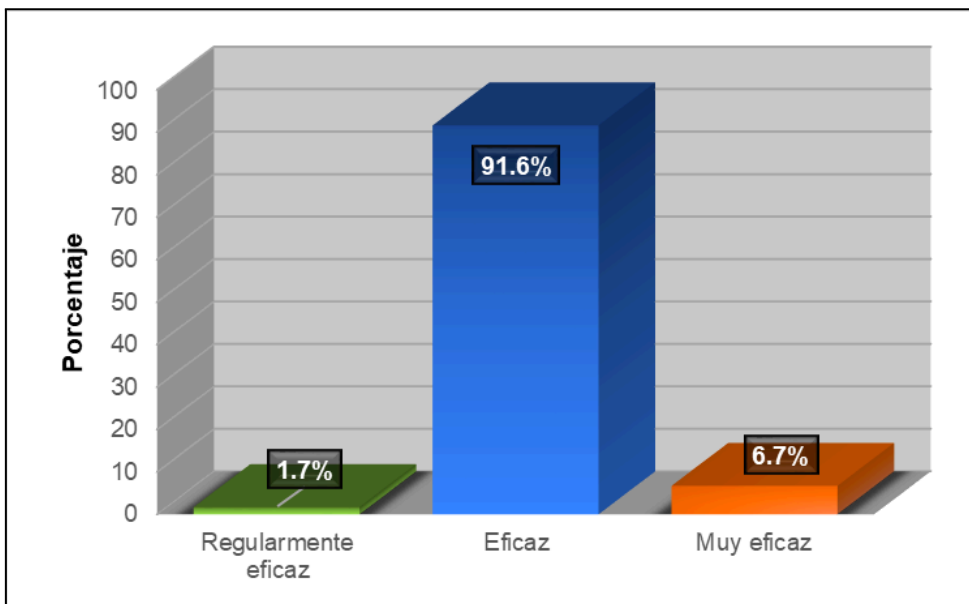
de procesamientos, reducir los tiempos, todo esto puede ayudar a mejorar la eficiencia y efectividad del proceso administrativo en beneficio de todos los involucrados.

#### 4.2.3. Resultados de la dimensión 3 - Impacto Económico

**Tabla 10:** Resultados de la dimensión Impacto Económico

| Categoría           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Regularmente eficaz | 4          | 1.7%       |
| Eficaz              | 218        | 91.6%      |
| Muy eficaz          | 16         | 6.7%       |
| Total               | 238        | 100.0%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.



**Figura 09:** Resultados de la dimensión Impacto Económico

**Fuente:** Tabla 10

Los datos obtenidos de la tabla 010 y la figura 09 revelan una perspectiva sobre el impacto económico del programa según los beneficiarios, una gran mayoría, representada por el 91.6% de los beneficiarios, percibe que el impacto económico es

eficaz. Este resultado muestra que el programa está logrando sus objetivos en términos de generar un impacto económico positivo para los beneficiarios.

Además, se observa que el 6.7% de los usuarios considera que el impacto económico del programa es muy eficaz. Esto indica que, para un grupo significativo de beneficiarios, el programa cumplió con su propósito. Sin embargo, sólo un 1.7% de los beneficiarios lo percibe como regularmente eficaz, lo cual podría deberse a la falta de mejoras en el control biométrico, lo que está causando demoras en la entrega de sus pagos.

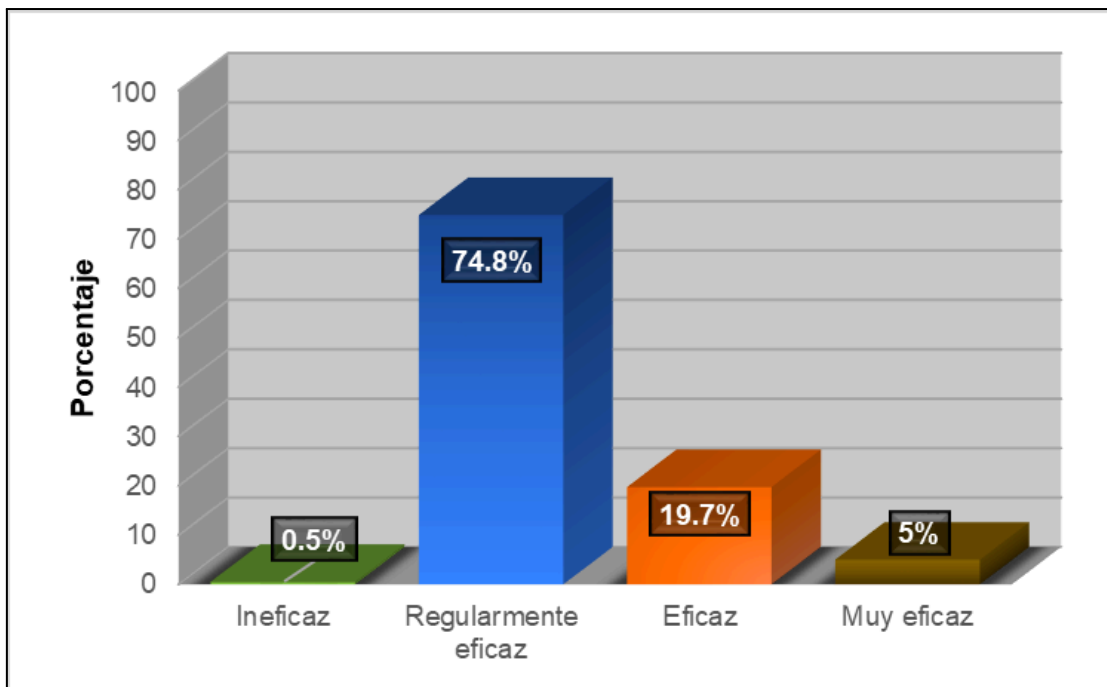
En resumen se refleja una ventaja positiva al percibir su pensión, podemos afirmar que la población se ve beneficiada por el programa pensión 65 y esto cubre alguna de sus necesidades económicas y mejoras en su calidad de vida.

#### 4.2.3. Resultados de la variable Eficacia del Programa

**Tabla 11:** Resultados de la variable Eficacia del Programa

| Categoría           | Frecuencia | Porcentaje         |
|---------------------|------------|--------------------|
| Ineficaz            | 1          | 0.5%               |
| Regularmente eficaz | 178        | 74.8%              |
| Eficaz              | 47         | 19.7%              |
| Muy eficaz          | 12         | 5.0% <sup>53</sup> |
| Total               | 238        | 100.0%             |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.



**Figura 10:** Resultados de la variable Eficacia del Programa

**Fuente:** Tabla 11

Los datos obtenidos de la tabla 11 y la figura 10 proporcionan una visión detallada sobre la eficacia percibida del programa según los beneficiarios. Es notable que la mayoría de los beneficiarios, aproximadamente el 74.8%, considera que el programa es regularmente eficaz. Aunque esta percepción indica que el programa cumple con su propósito en cierta medida, también puede señalar áreas donde se pueden realizar mejoras para garantizar una mayor eficacia y satisfacción entre los beneficiarios.

Asimismo, el 19.7% de los usuarios manifiesta que el programa es eficaz, mientras que el 5.0% lo considera muy eficaz. Estas opiniones positivas sugieren que el programa está teniendo un impacto positivo en una parte significativa de los beneficiarios, lo que respalda su efectividad general.

Un porcentaje mínimo, representado por el 0.5% de los beneficiarios, manifieste que el programa es ineficaz. Esto sugiere que hay áreas de mejora que deben abordarse para optimizar el funcionamiento del programa.

### 4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. Validación de la hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

Ha: La gestión administrativa si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

**Tabla 12:** Resultados de la validación de la Hipótesis General

| <b>Correlaciones</b> |                |                  | <b>Eficacia del Gestión</b>    |
|----------------------|----------------|------------------|--------------------------------|
|                      |                |                  | <b>Programa Administrativa</b> |
| Rho                  | de Eficacia    | del Coeficiente  | de 1.000<br>-.612*             |
| Spearman             | Programa       | correlación      |                                |
|                      |                | Sig. (bilateral) | .<br>.001                      |
|                      |                | N                | 238<br>238                     |
|                      | Gestión        | Coeficiente      | de -.612*<br>1.000             |
|                      | Administrativa | correlación      |                                |
|                      |                | Sig. (bilateral) | .001<br>.                      |
|                      |                | N                | 238<br>238                     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

**Criterio de decisión:**

si  $p < 0.05$  rechazamos la hipótesis Ho y aceptamos la Ha

si  $p > 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Como  $p = 0.001 < 0.05$ , entonces, rechazamos la hipótesis Ho y aceptamos la Ha

Se concluye que la gestión administrativa sí influye en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora durante el periodo 2023. El valor de Rho de Spearman es de -0.612, lo que indica una relación inversa. Esto significa que, aunque la gestión administrativa es eficaz en un 50%, la eficacia del programa es del 74.8%, regularmente eficaz.

Esta relación inversa sugiere que, aunque la administración maneja bien los recursos y procesos, hay cosas en la implementación del programa que no están funcionando de la mejor manera. Una posible razón es que un grupo pequeño de beneficiarios siente que el programa no está siendo tan efectivo debido a las demoras del procesamiento de solicitudes o situaciones donde no se reconocen las huellas dactilares biométricas y se demoran en la entrega de pagos. La forma en que se mide la eficacia varía según la perspectiva de cada grupo. Los administradores suelen evaluar su trabajo en base al cumplimiento de metas, procedimientos y eficiencia, mientras que los beneficiarios podrían evaluar el programa según la transparencia, la calidad de la atención, el tiempo de espera y el impacto económico que tiene en sus vidas.

#### **4.3.2. Validación de la hipótesis específica 1**

Ho: La planificación no incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

Ha: La planificación si incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

**Tabla 13:** Resultados de la Hipótesis Específica 1

**Correlaciones**

|          |               | <b>Eficacia del Programa del Planificación</b> |          |       |
|----------|---------------|--|----------|-------|
| Rho      | de Eficacia   | del Coeficiente                                | de 1.000 | -.711 |
| Spearman | Programa      | correlación                                    |          |       |
|          |               | Sig. (bilateral)                               | .        | .0006 |
|          |               | N  | 238      | 238   |
|          | Planificación | Coeficiente                                    | de -.711 | 1.000 |
|          |               | correlación                                    |          |       |
|          |               | Sig. (bilateral)                               | .000     | .     |
|          |               | N  | 238      | 238   |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

**Criterio de decisión:**

si  $p < 0.05$  rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

si  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

Como  $p = 0.000 < 0.05$ , entonces, rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

Se concluye que la planificación sí incide en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora durante el periodo 2023. El valor de Rho de Spearman es de -0.711, lo que indica que hay una relación inversa entre la planificación y la eficacia del programa. Es decir, a medida que la planificación mejora, la eficacia del programa tiende a ser menor.

La planificación se muestra eficaz en un 57.0%, pero la eficacia general del programa es del 74.8%, lo que indica que el programa es regularmente eficaz. Estos resultados

sugieren que la planificación puede no estar completamente alineada con los objetivos y metas del programa y de los beneficiarios. Esto por factores como cambios en la política, dificultades en la coordinación entre los actores involucrados y la falta de capacitación debido a la rotación del personal podrían estar afectando la implementación del programa y, por lo tanto, impidiendo que se logren los resultados ideales, que sería una eficacia del 100%.

#### 4.3.3. Validación de la hipótesis específica 2

Ho: La organización no influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023.

Ha: La organización si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023

**Tabla 14:** Resultados de la Hipótesis Específica 2

#### Correlaciones

|          |              | Eficacia del          |          |       |
|----------|--------------|-----------------------|----------|-------|
|          |              | Programa Organización |          |       |
| Rho      | de Eficacia  | del Coeficiente       | de 1.000 | -.452 |
| Spearman | Programa     | correlación           |          |       |
|          |              | Sig. (bilateral)      | .        | .006  |
|          |              | N                     | 238      | 238   |
|          | Organización | Coeficiente           | de -.452 | 1.000 |
|          |              | correlación           |          |       |
|          |              | Sig. (bilateral)      | .006     | .     |
|          |              | N                     | 238      | 238   |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

**Criterio de decisión:**

si  $p < 0.05$  rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

si  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

Como  $p = 0.006 < 0.05$ , entonces, rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

Lo que concluye la organización si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de -0.452, que significa que la relación es inversa. La organización se manifiesta poco eficaz en un 64.3%, pero la eficacia del programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%.

La estructura organizativa y los procesos internos pueden no estar adecuadamente alineados con los requerimientos del programa Pensión 65. Esto por que puede incluir burocracia excesiva, falta de coordinación entre departamentos, la comunicación interna o procesos administrativos ineficientes que dificultan la implementación del programa. Aunque la organización en su conjunto puede ser eficaz, el desempeño individual del personal encargado puede no estar a la altura, por la falta de capacitación, trabajo en equipo, motivación insuficiente, o la rotación del personal pueden afectar negativamente la eficacia del programa.

**4.3.4. Validación de la hipótesis específica 3**

$H_0$  La dirección no impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023

$H_a$ : La dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023



**Tabla 15:** Resultados de la Hipótesis Específica 3

**Correlaciones**

|          |             | <b>Eficacia del</b>       |          |       |
|----------|-------------|---------------------------|----------|-------|
|          |             | <b>Programa Dirección</b> |          |       |
| Rho      | de Eficacia | del Coeficiente           | de 1.000 | -.631 |
| Spearman | Programa    | correlación               |          |       |
|          |             | Sig. (bilateral)          | .        | .000  |
|          |             | N                         | 238      | 238   |
|          | Dirección   | Coeficiente               | de -.631 | 1.000 |
|          |             | correlación               |          |       |
|          |             | Sig. (bilateral)          | 000      | .     |
|          |             | N                         | 238      | 238   |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

**Criterio de decisión:**

si  $p < 0.05$  rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

si  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

Como  $p = 0.000 < 0.05$ , entonces, rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

Lo que se concluye es que la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de -0.631, que significa que la relación es inversa. La dirección en la gestión administrativa manifiesta ser eficaz en un 71.4%, pero la eficacia del programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%.

Esta relación inversa sugiere que la dirección podría estar enfocada demasiado en su liderazgo interno y en aspectos estratégicos y administrativos, lo que a veces puede

hacer que se descuiden las necesidades operativas y logísticas. Es posible que la dirección esté priorizando la organización interna del trabajo, pero esto podría estar afectando la capacidad del programa para responder rápidamente a las necesidades de los beneficiarios, la falta de comunicación y coordinación, entre otros puntos. Los beneficiarios del programa deben sentir que tienen acceso a información clara y que sus necesidades se están atendiendo de manera eficiente. Un liderazgo que no transmite confianza o que no se enfoca en los aspectos operativos podría generar frustración entre los beneficiarios, lo que a su vez puede afectar la percepción general de la eficacia del programa.

Otra posible explicación es que una dirección percibida como excesivamente eficaz puede estar asociada con un control rígido y burocracia excesiva, lo que ralentiza los procesos administrativos y hace que los pagos y otros servicios no lleguen de manera oportuna. Este tipo de control puede hacer que el programa pierda eficacia, a pesar de que la dirección se considere eficiente en otros aspectos.

#### **4.3.5. Validación de la hipótesis específica 4**

Ho El control no contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023

Ha: El control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023

**Tabla 16:** Resultados de la Hipótesis Específica 4

**Correlaciones**

|          |             |                                | Eficacia del |         |
|----------|-------------|--------------------------------|--------------|---------|
|          |             |                                | Programa     | Control |
| Rho      | de Eficacia | del Coeficiente de correlación | 1.000        | -.332   |
| Spearman | Programa    | Sig. (bilateral)               | .            | .025    |
|          |             | N                              | 238          | 238     |
|          | Control     | Coeficiente de correlación     | -.332        | 1.000   |
|          |             | Sig. (bilateral)               | .025         | .       |
|          |             | N                              | 238          | 238     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

**Criterio de decisión:**

si  $p < 0.05$  rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

si  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

Como  $p = 0.025 < 0.05$ , entonces, rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$

Lo que se concluye es que el control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de -0.332, que significa que la relación es inversa, ya que el control manifiesta ser poco eficaz en un 42.9%, pero la eficacia de programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%.

Un coeficiente de -0.332 muestra una correlación negativa, esto significa que, aunque el control se perciba como más eficaz, la eficacia del programa tiende a disminuir, aunque no de manera tan marcada como con la planificación, organización y dirección, ya que la

gestión administrativa manifiesta ser poco eficaz en un 42.9%, pero la eficacia de programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%.

Un control excesivo puede generar rigidez en los procesos, limitando la capacidad de adaptación y respuesta rápida a los problemas al enfocarse únicamente en el cumplimiento de indicadores. La aplicación de numerosos procedimientos de control como los controles biométricos que causan retrasos en los pagos. Se pueden implementar tecnologías avanzadas que faciliten la solución a estos inconvenientes.

#### **4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora en 2023. Los resultados revelan que la gestión administrativa sí influye en la eficacia del programa, con un valor de Rho de Spearman de -0.612, lo que sugiere una relación inversa, a medida que la gestión administrativa es considerada más eficaz, la percepción de la eficacia del programa tiende a disminuir.

Según Huamán (2020), la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa Vaso de Leche en las municipalidades distritales de Leoncio Prado (Huánuco) no es completamente concluyente, debido a su uso de un modelo de regresión logística y a que su estudio abarcó varias municipalidades. En contraste, nuestro análisis se centró en un solo distrito, obteniendo resultados más precisos. A pesar de las diferencias, ambos estudios coinciden en que la gestión administrativa presenta deficiencias que afectan la eficacia del programa. Se recomienda fortalecer la gestión administrativa para mejorar los resultados de los programas sociales. Asimismo, Silva y Uriol (2021) encontraron que la gestión administrativa del programa Vaso de Leche en Víctor Larco Herrera influye en la satisfacción de los beneficiarios, confirmando que la gestión administrativa impacta en la eficacia de los programas sociales, en línea con nuestros hallazgos.

El primer objetivo específico fue determinar si la planificación incide en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora. En este contexto, la investigación, en el estudio de Silva y Uriol (2021), en su objetivo específico, evidenció que siempre hay presencia de planificación. Al contrastar ambos estudios, se puede afirmar que la planificación tiene un impacto directo en la gestión administrativa. En nuestros resultados, encontramos que la planificación efectivamente incide en la eficacia del programa Pensión 65 durante el período 2023 en la Municipalidad de Acora. Aunque ambos estudios llegan a conclusiones similares sobre la importancia y presencia de la planificación, no hay una similitud en el objetivo específico propuesto para hacer una comparación porcentual detallada. Sin embargo, podemos afirmar que la planificación incide y juega un papel crucial en la mejora de la eficacia del programa, lo cual permitirá alcanzar logros significativos a favor como en contra de la gestión administrativa.

Para nuestro segundo objetivo específico, comparamos los datos sobre la organización. Silva y Uriola (2021) encontraron que el 50% de los encuestados perciben una buena organización, mientras que en nuestro estudio, el 64.3% de los trabajadores considera que la organización es poco eficaz. Esta diferencia sugiere deficiencias que deben abordarse, recomendando una revisión de la estructura organizativa y los procesos internos del programa Pensión 65. Nuestros resultados, con un valor de Rho de Spearman de -0.452, muestran una relación inversa, indicando que la percepción de eficacia disminuye a medida que la organización mejora. Aunque no podemos comparar directamente con los resultados de Silva y Uriola, nuestros hallazgos confirman que la organización influye en la eficacia del programa en 2023.

El objetivo de evaluar cómo el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad de Acora en 2023 mostró una relación inversa (Rho de Spearman de -0.332), indicando que un mayor control reduce la percepción de eficacia del programa. Esto coincide con el estudio de Del Águila (2020), que encontró que el control

administrativo en Pensión 65 generaba demoras, afectando la imagen del programa y perjudicando a los beneficiarios. Ambos estudios sugieren que es necesario mejorar los procesos de control sin comprometer la eficiencia del programa.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** En relación al objetivo general, se determinó que la gestión administrativa sí influye en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora durante el periodo 2023. Este análisis muestra una relación inversa, con un valor de Rho de Spearman de -0.612. Esto significa que, aunque la gestión administrativa es eficaz en un 50%, la eficacia del programa es regularmente eficaz en un 74.8%. Esto se debe a que el enfoque principal está en el área administrativa, lo que reduce el impacto en general. Aunque cumple su propósito en cierta medida, es necesario mejorar en áreas clave para aumentar su eficacia y la satisfacción de los beneficiarios. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa, indicando que la gestión administrativa influye en la eficacia del programa pensión 65 municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

**SEGUNDO:** En relación al primer objetivo específico se determinó la incidencia entre la planificación y la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de -0.711, lo que indica una relación inversa. Esto significa que, aunque la planificación es eficaz en un 57.1 %, la eficacia del programa es solo regularmente eficaz en un 74.8%, esto porque no están debidamente alineados con las necesidades prioritarias del programa, se tendría que replantear estrategias más claras y específicas. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa, demostrando que la planificación si incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.

**TERCERO:** Se analizó cómo la organización influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023, obteniendo un valor de Rho Spearman de  $-0.452$ , lo que indica una relación inversa. Esto significa que, la organización es considerada poco eficaz en un 64.3%, mientras la eficacia del programa Pensión 65 alcanza un valor de 74.8%, calificado como regularmente eficaz. Este resultado evidencia una falta de organización interna lo que requiere mejorar la distribución de responsabilidades, fortalecer la coordinación entre departamentos y definir roles claros y efectivos entre los trabajadores. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa, demostrando que la organización si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023.

**CUARTO:** Se determinó si la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023, lo que se concluyó que la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65, con un valor de Rho de Spearman de  $-0.631$ , que significa una relación inversa, la dirección de la gestión administrativa se considera eficaz en un 71.4% y la eficacia del programa resulta ser regularmente eficaz en un 74.8%, es fundamental ajustar estas prácticas. Abordar y resolver estos problemas es esencial para mejorar los resultados del programa y proporcionar mayores beneficios. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa, demostrando que la dirección si impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora.

**QUINTO:** Se analizó si el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023, se concluyó que el control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023, con un valor de Rho de Spearman de  $-0.332$ , que significa que la relación es inversa, ya que el control se considera poco eficaz en un 50%, y la eficacia del programa en un 74.8%, se muestra resultados positivos ya que el impacto económico es favorable a la población, el enfoque de control debe ser ajustado en ciertas



medidas para seguir obteniendo resultados satisfactorios. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa, demostrando que el control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Para mejorar la eficacia del programa Pensión 65, es fundamental abordar las discrepancias entre la gestión administrativa y la implementación del programa. Algunas acciones recomendadas incluyen: - Realizar una evaluación exhaustiva de los procesos de implementación del programa para identificar y corregir las deficiencias específicas que afectan la eficacia. - Fortalecer la comunicación y la coordinación entre las áreas administrativas y los usuarios para asegurar una alineación de objetivos y procedimientos. - Implementar programas de capacitación y desarrollo para el personal administrativo y de campo para asegurar una comprensión común de los objetivos y métodos del programa.

**SEGUNDO:** Para optimizar la eficacia del programa Pensión 65, es esencial abordar las discrepancias en la planificación mediante revisiones periódicas del plan para asegurar su alineación con las realidades y necesidades actuales. Se deben implementar sistemas de monitoreo y evaluación continua para atender y corregir los problemas de manera oportuna, involucrando a beneficiarios y personal de campo. Además, es crucial fortalecer la comunicación interna y realizar las capacitaciones continuas y también asegurar que el plan sea lo suficientemente flexible para adaptarse a cambios y desafíos imprevistos.

**TERCERO:** Para asegurar que el programa Pensión 65 sea eficaz, es importante revisar y reestructurar la organización para alinear procesos y estructura con sus objetivos. Esto incluye simplificar procesos, mejorar la comunicación interna y reducir la burocracia. Es crucial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua para identificar y

corregir problemas organizativos. Además, se deben desarrollar estrategias para mitigar el impacto de factores externos, como planes de contingencia y colaboración con otras entidades gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.

**CUARTO:** Para mejorar la eficacia del programa Pensión 65, es importante que la dirección y las necesidades del programa estén alineadas. Involucrar al personal y asegurar una buena comunicación entre todos es clave y sobre todo para mejorar el estilo de liderazgo. Desarrollar habilidades de liderazgo para gestionar los apoyos con otras entidades externas. Las políticas deben ser claras y entendidas por todos, para tomar la decisiones correctas, seguir desarrollando la coordinación y comunicación continua, mediante reuniones y evaluar constantemente la efectividad de las políticas establecidas para ajustarlas según los resultados y las opiniones del personal y los beneficiarios.

**QUINTO:** Para aumentar más la eficacia del programa Pensión 65, es esencial que el enfoque del control sea transparente y reducir la burocracia para que facilite en lugar de dificultar. Es importante equilibrar los indicadores administrativos con la flexibilidad operativa del programa. Si bien el apoyo de pensión 65 ha contribuido de manera positiva en los resultados, se tiene que seguir trabajando, por parte del área administrativa en favor de la población. Los controles biométricos no deben ser tan rigurosos que afecten o retrasen sus pagos. Se recomienda implementar un equipo de apoyo, para intervenir en estos procedimientos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Escalante, P. (2019). Introducción a la Administración y Gestión Pública. *Editorial de La Universidad Continental*, 1–288.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0505\\_20162.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf)
- INEI. (2021). Evolución de la Pobreza Monetaria 2009-2020. *Reporte Anual INEI*, 212.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/pobreza2020/Pobreza2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/pobreza2020/Pobreza2020.pdf)
- Silva, M. C., & Uriol, R. (2021). *Análisis de la gestión administrativa del programa vaso de leche y su satisfacción en los beneficiarios del Distrito de Víctor Larco Herrera – Trujillo* 2021.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP\\_MARÍA.SILVA\\_RAQUEL.URIOL\\_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP_MARÍA.SILVA_RAQUEL.URIOL_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf)
- Valdivia, N. (2022). Políticas públicas e interculturalidad en el Perú: ¿Cómo avanzar en la agenda de la identificación étnica desde el Estado? In *El Perú pendiente. Ensayos para un desarrollo con bienestar*.  
<http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADELibroEIPeruPendiente.pdf>
- PICSPAM. (2020). *Perú Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65.”*  
<https://iberoamericamayores.org/2020/05/08/peru-programa-nacional-de-asistencia-solidaria-pension-65/>
- Aldana, K. L., Carrasco, F., Villegas, M., Sánchez, E., & Timaná, M. (2022). Análisis de beneficiarios del programa Pensión 65 y su efecto en la alimentación en la costa norte del Perú. *SciELO*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682022000300179](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000300179)
- Pérez, F. (2019). *Diseño Sistema De Control De Gestión Para Municipalidad De Puerto*

- Montt [Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile].  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179218/Tesis - Francisco Pérez.pdf?sequence=1](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179218/Tesis_Perez.pdf?sequence=1)
- Pozo, W. J. (2023). *Gestión Administrativa y su relación con los servicios de calidad en los Centros de Fortalecimientos Familiares – GADPSE*. [Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador].  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9785/1/UPSE-MAP-2023-0003.pdf>
- Pérez, F. I. (2021). *Gobierno Abierto y Política Social en México: Pensión para Adultos Mayores 2018-2024*. [Universidad Nacional Autónoma de México].  
<https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000813521>
- Del Águila, R. M. (2020). *Elaboración de un Sistema de Control Administrativo para mejorar la Efectividad del Programa Social Pensión 65 en la provincia Datem del Marañón, Loreto, 2017*. [Universidad Señor de Sipán - Pimentel].  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7124/Del Águila Saurín Ruth Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7124/Del_Aguila_Saurin_Ruth_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chavez, L. D. P. (2021). *La Gestión Administrativa y su Relación con la Eficiencia, Eficacia y Calidad del Programa de Vaso de Leche en el Distrito de Uchiza, Provincia de Tocache, región San Martín, periodo 2019*. [Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Agraria de la Selva -Tingo Maria].  
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1507>
- Huamán, T. (2020). *La gestión administrativa y el control en la eficacia del Programa del Vaso de Leche en las municipalidades distritales de la provincia de Leoncio Prado departamento de Huánuco* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15522>
- Silva, M. C., & Uriol, R. (2021). *Análisis de la gestión administrativa del programa vaso de leche y su satisfacción en los beneficiarios del Distrito de Víctor Larco Herrera –*

- Trujillo 2021. [Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo].  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP\\_MARÍA.SILVA\\_RAQUEL.URIOL\\_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP_MARÍA.SILVA_RAQUEL.URIOL_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf)
- Choque, J. L. (2022). *Programa de asistencia solidaria Pensión 65 y su influencia en el nivel de bienestar del usuario adulto mayor del distrito de Mollebaya - Arequipa. 2020* [Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental - Arequipa].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13462/3/IV\\_FCE\\_31\\_9\\_TE\\_Choque\\_Caparo\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13462/3/IV_FCE_31_9_TE_Choque_Caparo_2023.pdf)
- Rivera, J. L. (2023). Influencia del Programa Pensión 65 en el bienestar de los usuarios en la Provincia de Chupaca 2020 – 2021. *Socialium*, 7(1), 56–69.  
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/1724>
- Dávila, M. A. (2023). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la municipalidad distrital La Encañada, año 2021* [Unidad de Posgrado Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca].  
[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5941/Tesis\\_Antonia\\_Dávila.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5941/Tesis_Antonia_Dávila.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huaman, R., & Quenta, Y. (2024). *Beneficios del Programa Nacional Pensión 65 y Condiciones de Vida de los Adultos Mayores en el Distrito de Ayaviri, 2023*. [Universidad Nacional del Altiplano - Puno].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Machaca, Y. B. (2021). *Social Programa Nacional De Asistencia Solidaria Pensión 65 Y Su Influencia En El Bienestar Del Adulto Mayor Del Distrito De Capachica-2020*.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17332>

Vilca, C. D. (2022). *Aportes del Programa Social Pensión 65 y la Calidad de Vida del Adulto Mayor del Distrito de Huata 2019*. [Universidad Nacional del Altiplano - Puno].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal, N. (2020). El sistema de pensiones en el Perú. In *Cepal* (Vol. 1). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45800/4/S2000383\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45800/4/S2000383_es.pdf)

Karol. (2021). *Eficiencia y Eficacia: ¿Cuál es la diferencia?* <https://www.ceupe.pe/blog/eficiencia-y-eficacia-cual-es-la-diferencia.html>

MIDIS. (2023). *Pensión 65*. [http://sdv.midis.gob.pe/RedInforma/Upload/publicacion/bol\\_Pension65\\_2023\\_Enero.pdf](http://sdv.midis.gob.pe/RedInforma/Upload/publicacion/bol_Pension65_2023_Enero.pdf)

Turap, T., Merupakan, T. B., Lebih, T. B., & Turap, T. D. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*. 2023. [https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro\\_Eficiencia.VF\\_24\\_5\\_2023pdf.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro_Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf)

Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de La UCSA*, 9(1), 81–103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>

Limongi, V. A., & Flores, M. J. (2023). Diagnóstico de las funciones administrativas esenciales en empresas públicas del Ecuador. Caso: Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocios Manabí. *Espacios*, 43(09), 134–151. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n09p09>

Ramirez, A., López, A., López, C. E., Osegueda, M., & Palacios, I. (2019). El arte de planificar: Planificación didáctica educativa desde la cooperación genuina. In *Interciencia UNAN-Managua* (Vol. 26, Issue 6).

<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/10/LIBRO-El-arte-de-planificar.pdf>

f

Westreicher, G. (2021). *Beneficiario*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/beneficiario.html>

Bembibre, C. (2010). *Definición de identificación*. Significado.com.

<https://significado.com/identificacion/>

MAPFRE. (2024). *Personas y organización* 2023.

<https://www.mapfre.com/media/Informe-personas-y-organizacion-2023.pdf>

Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. 1 de Noviembre de 2020.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

PROGRAMA DE APOYO A LA FORMACIÓN SINDICAL. (2023). *Organización , planificación y gestión*.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/organizacion\\_planificacion\\_y\\_gestion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/organizacion_planificacion_y_gestion.pdf)

Sánchez, A. (2021). *Qué es la gestión administrativa*.

<https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

Sánchez, J., & Francisco, J. (2020). *Eficacia*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Saona, I. (2023). *Gestión de proyectos sociales*. Impacto.

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP\\_MARÍA.SILVA\\_RAQ\\_UEL.URIOL\\_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10462/1/REP_MARÍA.SILVA_RAQ_UEL.URIOL_ANALISIS.DE.LA.GESTION.ADMINISTRATIVA.pdf)

Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 280–294.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391&info=resumen&idioma=>



SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391

Westreicher, G. (2020). *Hipótesis*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/hipotesis.html>

Erbes, A., Gutman, G., Lavarello, P. y, & Robert, V. (2019). *Oportunidades y desafíos para el desarrollo productivo de la provincia de Santa Fe Gracias por su interés en esta.*

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a03ff417-5eac-479e-969b-080466df1e47/content>

Pérez Eugenio, F. (2019). *DISEÑO SISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN PARA MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT* (Universidad de Chile, Facultad Economía y Negocios). Universidad de Chile, Facultad Economía y Negocios, Chile.

Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179218/Tesis%20-%20Francisco%20P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Westreicher, G. (2020). Población: Qué es y cómo se estudia. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Pérez, E., Rodrigo, B., & Martín, V. M. (2023). Dirección Estratégica de la Empresa. Editorial *Universal Ramón Areces*. Dirección\_estratégica\_de\_la\_empresa

Dávila, M. A. (2023). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la municipalidad distrital La Encañada, año 2021* [Unidad de Posgrado Facultad de Ciencias Económicas, Contable y Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca].

[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5941/Tesis Antonia Dávila.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5941/Tesis%20Antonia%20D%C3%A1vila.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arpasi, W. S. (2022). *Evaluación del impacto laboral del programa social pensión 65 en el Perú en el año 2019* [Doctorado en Economía y Políticas Públicas de la Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zeballos, K. K., & Toholino, A. G. (2019). Análisis De La Gestión Del Programa Social Juntos Y Su Impacto Sobre La Anemia En El Poblado De Imata - Propuesta De Mejora Arequipa, 2019. *Repositorio de La Escuela de Postgrado San Francisco Xavier - SFX*.

López, D. Y. (2019). *ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA SOCIAL PENSIÓN 65 EN LA PROVINCIA DE PACASMAYO – REGIÓN LA LIBERTAD*  
Autora : López Torres Dera Ysabel *Gestión Empresarial y Emprendimiento*.

Osada, J. (2021). Estudio descriptivos correlacionales. *ScieLO*.  
[https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872021000901383](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383)

Meneses, J. (2016). El cuestionario. *femrecerca*.  
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

Vizcaíno, P. I., Maldonado, I. A., & Cedeño, R. J. (2023). Metodología de la Investigación Científica: Guía Práctica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* .  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| Problema General   | Objetivo General  | Hipótesis General   | Variables y Dimensiones  | Metodología  |
|--|---|---|--|--|
| ¿De qué manera la gestión administrativa influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023?   | Determinar la influencia de la gestión administrativa en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.   | La gestión administrativa influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023  | <p><b>Variable independiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión administrativa</li> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La eficiencia del programa social Pensión 65</li> <li>-Identificación de Beneficiarios</li> <li>-Eficiencia en el Proceso Administrativo</li> <li>-Impacto económico</li> </ul> | <p>Método de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantitativo</li> </ul> <p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descriptivo - Correlacional</li> </ul> <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No experimental</li> </ul> <p>Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel descriptivo</li> <li>- Correlacional</li> </ul> <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> </ul> |
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo la planificación incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023?</li> <li>- ¿Cómo la organización influye en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?</li> <li>- ¿Cómo la dirección impacta en la eficacia del</li> </ul> | <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la incidencia entre la planificación y la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023</li> <li>- Analizar cómo la organización influyen en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad de Acora periodo 2023</li> </ul> | <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La planificación si incide en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.</li> <li>- La organización si influye en la eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de acora periodo 2023</li> <li>- La dirección si impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en</li> </ul> |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?<br/>-¿Cómo el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023?</p> | <p>distrital de Acora periodo 2023<br/>-Determinar si la dirección impacta en la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023<br/>- Analizar de qué manera el control contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023</p> | <p>la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023<br/>- El control si contribuye a la eficacia del programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora periodo 2023</p> |  |  |
|---|--|--|--|--|

## Anexo 02: Instrumentos

### CUESTIONARIO ANÓNIMO

(Dirigido al área administrativa)

"Estimados encuestados,

Gracias por tomarse el tiempo para participar en este cuestionario que forma parte de una investigación de tesis en el ámbito de la gestión administrativa. Sus respuestas desempeñarán un papel crucial en la identificación de áreas de mejora y en el fortalecimiento administrativo a favor de la población."

1. Muy efectiva 2.Efectiva 3.Neutral 4.Poco efectiva 5. Inefectiva

Por favor, marque con una X su respuesta .

| PREGUNTAS   | Inefectiva<br>(0) | Poco<br>efectiva<br>(1) | Neutral<br>(2) | Efectiva<br>(3) | Muy<br>efectiva<br>(4) |
|---|-------------------|-------------------------|----------------|-----------------|------------------------|
| VARIABLE<br>INDEPENDIENTE:<br>GESTIÓN ADMINISTRATIVA  |                   |                         |                |                 |                        |
| Indicador 1: Planeación   |                   |                         |                |                 |                        |
| 1.¿Cómo calificaría la claridad de los objetivos y metas establecidos para la implementación del programa Pensión 65 en la municipalidad durante el año 2023? |                   |                         |                |                 |                        |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>2. Consideras efectiva las medidas tomadas para abordar posibles obstáculos en la ejecución presupuestal del Programa Pensión 65 en la Municipalidad Distrital de Acora.</p> |  |  |  |  |  |
| <p>3. En su opinión, ¿cuán efectivas han sido las estrategias implementadas para mitigar riesgos administrativos?</p>   |  |  |  |  |  |
| <p>4. ¿Cómo calificaría la planificación estratégica que respalda la ejecución del programa Pensión 65 en este año 2023?</p>  |  |  |  |  |  |
| <p>Indicador 2: Organización</p>  |  |  |  |  |  |
| <p>5. ¿Cómo calificarías la estructura organizativa utilizada para gestionar el programa y las distribuciones de responsabilidades?</p>   |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>6. En tu opinión ¿cuán efectiva son las coordinaciones entre diferentes departamentos o equipos en relación con la implementación del programa?</p>               |  |  |  |  |  |
| <p>Indicador 3: Dirección</p>  |  |  |  |  |  |
| <p>7. ¿Cómo evaluaría el estilo de liderazgo dentro de la organización y su influencia en la motivación de los empleados en el contexto del programa Pensión 65?</p> |  |  |  |  |  |
| <p>8. ¿Cómo calificaría la efectividad de la comunicación interna en relación con la dirección y coordinación del programa?</p>                                      |  |  |  |  |  |
| <p>Indicador 4: Control</p>  |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>9. ¿Crees que son efectivas los indicadores o métricas que se utilizan para evaluar el desempeño y el progreso del programa Pensión 65 en la municipalidad?</p> |  |  |  |  |  |
| <p>10. ¿Cómo calificarías la supervisión periódica para evaluar la transparencia en la gestión del programa y el grado de rendición de cuentas?</p>                |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO

(Dirigidos a los usuarios de pensión 65)

Nombres del usuario: \_\_\_\_\_

Agradezco su participación en esta encuesta que se enfoca en obtener respuestas claras y concisas. Se lleva a cabo esta investigación, “La eficacia del programa pensión 65 en la municipalidad distrital de Acora periodo 2023.”

Este cuestionario consta de preguntas que requieren respuestas de "Sí" o "No". Tu colaboración al proporcionar respuestas es fundamental para ayudarnos a comprender mejor la situación de los usuarios.

Por favor, marque con una X su respuesta.

| PREGUNTAS | CATEGORÍA |
|-----------|-----------|
|-----------|-----------|

|  |    |
|--|----|
| VARIABLE DEPENDIENTE: LA EFICIENCIA DEL PROGRAMA SOCIAL PENSIÓN 65   |    |
| <b>Indicador 1: Identificación de Beneficiarios</b>  |    |
| 1. ¿Cree usted que el proceso para identificar a las personas que viven en extrema pobreza, para el programa pensión 65, es transparente y adecuado? | SI |
|  | NO |
| 2. ¿Ha conocido o escuchado de personas que fueron equivocadamente rechazadas o registradas como beneficiarios del programa pensión 65?              | SI |
|  | No |
| 3. ¿Cree que las personas que reciben el beneficio cumplen con los requisitos para estar en el programa pensión 65?                                  | SI |
|  | NO |
| 4. ¿Sabe si hay personas que, a pesar de tener buena situación económica, ingresaron al programa falsificando información?                           | SI |
|  | NO |
| 5. ¿Cree que las decisiones tomadas para evitar errores al identificar los beneficiarios funcionan?  | SI |
|  | NO |
| <b>Indicador 2: Eficacia en el proceso administrativo</b>  |    |
| 6. ¿Crees que el tiempo que se tarda en el proceso de revisar, evaluar y aprobar las solicitudes de los postulantes al beneficio, es correcto?       | SI |
|  | NO |
| 7. ¿Ha habido demoras o retrasos en el trámite de las solicitudes para ser aprobados, incluso durante años?  | SI |
|  | NO |
| 8. ¿Se les comunica o informa a tiempo cuando son aprobados como beneficiarios?  | SI |
|  | NO |
| 9. ¿Crees que estos procesos deben ser cambiados o facilitados para que sean más efectivos en ayudar a las población que realmente lo necesita?      | SI |
|  | NO |

| <b>Indicador 3: Impacto económico</b>   |    |
|---|----|
| 10. ¿Crees que al ser parte de este programa pensión 65, ha mejorado tu calidad de vida?  | SI |
|   | NO |
| 11. ¿Siente que el programa le ha brindado mayor seguridad y tranquilidad económica?  | SI |
|   | NO |
| 12. ¿Está conforme con los resultados que esperaba alcanzar al unirse al Programa Pensión 65, referente a su situación económica y calidad de vida? | SI |
|   | NO |

### Anexo 03: Validación de instrumentos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MURIEL TORRES CELESTINO
- 1.2 Grado académico: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
- 1.3 Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA PERIODO 2023".
- 1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |   | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         |       | X         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         | X     |           |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la 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. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         | X     |           |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         | X     |           |           |
| SUBTOTAL           |   |            |         | 16    | 6         |           |
| TOTAL              |   |            |         | 22    |           |           |

VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno <input checked="" type="checkbox"/> | Muy Bueno ( ) | Excelente ( ) |
|----------------|-------------|---|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24                                   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: ACORDA, 24 DE OCTUBRE DEL 2023

  
CPC. CELESTINO MURIEL TORRES  
MAT. N° 3248  
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

Firma del experto

Nombre: CELESTINO MURIEL TORRES

DNI: 01343713

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del experto: PHATTI ARHUANCA SAUL

1.2 Grado académico: CONTADOR PUBLICO

1.3 Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA PERIODO 2023".

1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |   | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         | X     |           |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         | X     |           |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la 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. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         | X     |           |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         | X     |           |           |
| SUB TOTAL          |   |            |         | 20    |           |           |
| TOTAL              |   |            |         | 20    |           |           |

VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( ) | Muy Bueno ( ) | Excelente ( ) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: AREQUIPA, 24 DE OCTUBRE DEL 2023



.....  
Firma del experto

Nombre: SAUL PHATTI BRUHANCA

DNI: 49503244.....

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: CATUNTA ZANGA CARMEN ROSA

1.2 Grado académico: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO

1.3 Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA PERIODO 2023".

1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

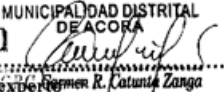
| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |   | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         | X     |           |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         | X     |           |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la 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. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         | X     |           |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         | X     |           |           |
| SUBTOTAL           |   |            |         | 20    |           |           |
| TOTAL              |   |            |         | 20    |           |           |



VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno (X) | Muy Bueno ( ) | Excelente ( ) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: ACOR, 24 DE OCTUBRE DEL 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE ACORA  
  
Firma del experto Carmen R. Catunta Zanga  
MUNICIPALIDAD DE CONTABILIDAD

Nombre: CARMEN ROSA CATUNTA ZANGA

DNI: 81222123

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CASTILLO ARCOOTIPA RENE
- 1.2 Grado académico: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
- 1.3 Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL EN LA EFICACIA DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA PERIODO 2023".
- 1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |   | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         | X     |           |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles                    |            |         | X     |           |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la 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. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio                     |            |         | X     |           |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         | X     |           |           |
| SUB TOTAL          |   |            |         | 20    |           |           |
| TOTAL              |   |            |         | 20    |           |           |

VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno <input checked="" type="checkbox"/> | Muy Bueno ( ) | Excelente ( ) |
|----------------|-------------|---|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24                                   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: ACORA, 24 DE OCTUBRE DEL 2023

  
Firma del experto

Nombre: RENE CASTILLO ARCE

DNI: 42.000650

#### Anexo 04: Evidencias de aplicación de instrumentos



**Figura 11:** Evidencia 01 de los datos obtenidos del Zona Lago del Distrito de Acora.



**Figura 12:** Evidencia 02 de los datos obtenidos de la Zona Centro del Distrito de Acora.



**Figura 13:** Evidencia 03 de los datos obtenidos de la Zona Alta del Distrito de Acora.



**Figura 14:** Evidencia 04 de los datos obtenidos de la Zona Urbana del Distrito de Acora.

### Anexo 05: Base de datos

|    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | SUMA IB |            | P6 | P7 | P8 | P9 | SUMA EPE | P10         | P11 | P12 | SUMA IE | SUMA EFICACIA |            |    |                     |
|----|----|----|----|----|----|---------|------------|----|----|----|----|----------|-------------|-----|-----|---------|---------------|------------|----|---------------------|
| 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 2  | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 3  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 4  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 5  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 6  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1       | INEFICAZ   | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 0   | 1   | 1       | 2             | EFICAZ     | 4  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 7  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 8  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 4       | EFICAZ     | 0  | 0  | 0  | 0  | 0        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 9  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 0  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 10 | 0  | 1  | 1  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 11 | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 0  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 12 | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 13 | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 14 | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 15 | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 16 | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 17 | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 0   | 1   | 1       | 2             | EFICAZ     | 8  | EFICAZ              |
| 18 | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 0  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 19 | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 0  | 0  | 0        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 20 | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 21 | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 22 | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 23 | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 24 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 25 | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1       | INEFICAZ   | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 26 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0       | INEFICAZ   | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 4  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 27 | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1       | INEFICAZ   | 1  | 0  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 28 | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1       | INEFICAZ   | 1  | 1  | 1  | 0  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 29 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0       | INEFICAZ   | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 30 | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1       | INEFICAZ   | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 31 | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 0  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 32 | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 33 | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 34 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 35 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 36 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 0  | 0  | 0        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 37 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 1  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 38 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 39 | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 40 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 41 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 42 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 1  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 43 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 2       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 44 | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 4       | EFICAZ     | 1  | 0  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 45 | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 1  | 1  | 1  | 1  | 4        | MUY EFICAZ  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 10 | MUY EFICAZ          |
| 46 | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 47 | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 1  | 0  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 48 | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 2       | REGULARMEN | 1  | 1  | 0  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 49 | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1       | INEFICAZ   | 1  | 0  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 50 | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 1  | 0  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 51 | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 1  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 52 | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 3       | REGULARMEN | 1  | 1  | 0  | 1  | 3        | EFICAZ      | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 53 | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2       | REGULARMEN | 1  | 0  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ              |
| 54 | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1       | INEFICAZ   | 1  | 0  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EFICAZ |
| 55 | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 3       | REGULARMEN | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 56 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5       | MUY EFICAZ | 0  | 0  | 1  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 0   | 1   | 1       | 2             | EFICAZ     | 9  | EFICAZ              |
| 57 | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 0  | 1  | 0  | 1  | 2        | REGULARMEN  | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 58 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5       | MUY EFICAZ | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 59 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5       | MUY EFICAZ | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ              |
| 60 | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 0  | 0  | 0  | 1  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |
| 61 | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4       | EFICAZ     | 0  | 0  | 1  | 0  | 1        | INEFICIENTE | 1   | 1   | 1       | 3             | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ              |





|     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |             |   |   |   |   |            |    |                 |
|-----|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|------------|----|-----------------|
| 61  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 62  | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 63  | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 64  | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 65  | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 66  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 10 | MUY EFICAZ      |
| 67  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 10 | MUY EFICAZ      |
| 68  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 69  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 70  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 71  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 0 | 1 | 1 | 2 | EFICAZ     | 7  | EFICAZ          |
| 72  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 0 | 1 | 1 | 2 | EFICAZ     | 8  | EFICAZ          |
| 73  | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 74  | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 75  | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 76  | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 77  | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 78  | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 79  | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 80  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 81  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 82  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 83  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 84  | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 85  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EF |
| 86  | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 87  | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 88  | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 89  | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 90  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 91  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 92  | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 93  | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EF |
| 94  | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 5  | REGULARMENTE EF |
| 95  | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 96  | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 97  | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 98  | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 99  | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 100 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 101 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 102 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 103 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | EFICAZ     | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 0 | 0 | 1 | REGULARMEN | 9  | EFICAZ          |
| 104 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 0 | 1 | 2 | EFICAZ     | 8  | EFICAZ          |
| 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICAZ   | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 0 | 1 | 2 | EFICAZ     | 7  | EFICAZ          |
| 106 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 107 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 108 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 0 | 1 | 1 | 2 | EFICAZ     | 9  | EFICAZ          |
| 109 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 10 | MUY EFICAZ      |
| 110 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | ERCAZ       | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 9  | EFICAZ          |
| 111 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | MUY EFICAZ  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 10 | MUY EFICAZ      |
| 112 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 113 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 114 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 115 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 116 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 117 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | REGULARMEN | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 118 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | INEFICAZ   | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 119 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 120 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 121 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 122 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 123 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 6  | REGULARMENTE EF |
| 124 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 125 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMEN  | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8  | EFICAZ          |
| 126 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 127 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |
| 128 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7  | EFICAZ          |



|     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |             |   |   |   |   |            |   |                     |
|-----|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|------------|---|---------------------|
| 129 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7 | EFICAZ              |
| 130 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8 | EFICAZ              |
| 131 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INEFICIENTE | 1 | 0 | 0 | 1 | REGULARMEN | 4 | REGULARMENTE EFICAZ |
| 132 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7 | EFICAZ              |
| 133 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | EFICAZ     | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 0 | 1 | 1 | 2 | EFICAZ     | 7 | EFICAZ              |
| 134 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMENT | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8 | EFICAZ              |
| 135 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8 | REGULARMENTE EFICAZ |
| 136 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | INEFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8 | REGULARMENTE EFICAZ |
| 137 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMENT | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 7 | EFICAZ              |
| 138 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | REGULARMEN | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | REGULARMENT | 1 | 1 | 1 | 3 | MUY EFICAZ | 8 | EFICAZ              |

|                  | P1 | P2 | P3 | P4 | SUMA | P           | P5  | P6 | SUMA        | O           | P7 | P8          | SUMA | D           | P9 | P10 | JMA | C           | IE |
|------------------|----|----|----|----|------|-------------|-----|----|-------------|-------------|----|-------------|------|-------------|----|-----|-----|-------------|----|
| PERSONAL 1       | 3  | 2  | 3  | 3  | 11   | EFICAZ      | 3   | 3  | 6           | EFICAZ      | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 3  | 3   | 6   | EFICAZ      | 28 |
| PERSONAL 2       | 3  | 2  | 3  | 1  | 9    | EFICAZ      | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 1  | 2           | 3    | POCO EFICAZ | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 19 |
| PERSONAL 3       | 3  | 2  | 3  | 2  | 10   | EFICAZ      | 2   | 1  | 3           | POCO EFICAZ | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 3  | 3   | 6   | EFICAZ      | 24 |
| PERSONAL 4       | 3  | 1  | 3  | 2  | 9    | EFICAZ      | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 3  | 2   | 5   | EFICAZ      | 23 |
| PERSONAL 5       | 2  | 2  | 3  | 3  | 10   | EFICAZ      | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 22 |
| PERSONAL 6       | 1  | 1  | 2  | 3  | 7    | POCO EFICAZ | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 19 |
| PERSONAL 7       | 1  | 2  | 2  | 1  | 6    | POCO EFICAZ | 2   | 1  | 3           | POCO EFICAZ | 2  | 1           | 3    | POCO EFICAZ | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 15 |
| PERSONAL 8       | 2  | 2  | 2  | 2  | 8    | POCO EFICAZ | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 2  | 2           | 4    | POCO EFICAZ | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 19 |
| PERSONAL 9       | 3  | 3  | 3  | 3  | 12   | EFICAZ      | 3   | 3  | 6           | EFICAZ      | 3  | 3           | 6    | EFICAZ      | 3  | 3   | 6   | EFICAZ      | 30 |
| PERSONAL 10      | 1  | 1  | 3  | 2  | 7    | POCO EFICAZ | 2   | 2  | 4           | POCO EFICAZ | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 2  | 2   | 4   | POCO EFICAZ | 20 |
| PERSONAL 11      | 3  | 2  | 3  | 2  | 10   | EFICAZ      | 3   | 2  | 5           | EFICAZ      | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 1  | 1   | 2   | INEFICAZ    | 22 |
| PERSONAL 12      | 2  | 2  | 2  | 1  | 7    | POCO EFICAZ | 2   | 1  | 3           | POCO EFICAZ | 1  | 1           | 2    | INEFICAZ    | 2  | 1   | 3   | POCO EFICAZ | 15 |
| PERSONAL 13      | 3  | 3  | 3  | 3  | 12   | EFICAZ      | 3   | 2  | 5           | EFICAZ      | 2  | 3           | 5    | EFICAZ      | 3  | 3   | 6   | EFICAZ      | 28 |
| PERSONAL 14      | 3  | 4  | 3  | 3  | 13   | MUY EFICAZ  | 3   | 4  | 7           | MUY EFICAZ  | 3  | 3           | 6    | EFICAZ      | 3  | 3   | 6   | EFICAZ      | 32 |
|                  | 4  | 4  | 4  | 4  |      |             | 4   | 4  |             |             | 4  | 4           |      |             | 4  | 4   |     |             | 40 |
| MUY EFICAZ 13-16 |    |    | 1  |    |      | MUY EFICAZ  | 7-8 | 1  | MUY EFICAZ  | 7-8         | 0  | MUY EFICAZ  | 7-8  |             |    |     |     |             |    |
| EFICAZ 9-12      |    |    | 8  |    |      | EFICAZ      | 5-6 | 4  | EFICAZ      | 5-6         | 10 | EFICAZ      | 5-6  |             |    |     | 6   |             | 8  |
| POCO EFICAZ 5-8  |    |    | 5  |    |      | POCO EFICAZ | 3-4 | 9  | POCO EFICAZ | 3-4         | 3  | POCO EFICAZ | 3-4  |             |    |     | 7   |             |    |
| INEFICAZ 0-4     |    |    | 0  |    |      | INEFICAZ    | 0-2 | 0  | INEFICAZ    | 0-2         | 1  | INEFICAZ    | 0-2  |             |    |     | 1   |             |    |