



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA**

Desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la
Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. - Lurigancho-
Chosica, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Rodríguez Garay, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-1195-0509)

ASESOR:

Dr. Humberto Béjar, Luis (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico con mucho amor y cariño para mi adorada hija Abigail Luisa Milagros, que nació en el año donde al Perú le tocó afrontar una de las más letales epidemias, también para mi amada y angelical esposa Miriam Milagros, que con su amor incondicional y paciencia me apoya en mis proyectos profesionales y personales; y siempre está ahí cuando más la necesito.

Asimismo, dedico este trabajo de investigación en memoria de aquellas personas que partieron hacia la eternidad, a causa de esta pandemia, por sus familiares, que hoy les toca afrontar la vida sin la presencia física de sus seres queridos, también por aquellos que pudieron superar este virus mortal (COVID-19) y hoy son testimonios de vida para las futuras generaciones.

Agradecimiento

Doy gracias en primer lugar a nuestro Divino Hacedor, por todos los milagros que ha hecho y viene realizando en estos tiempos de pandemia. A mis padres que con su amor y humildad me enseñaron a valorar, lo que realmente importa en esta vida.

Índice de contenido

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	16
3.6. Procedimientos	17
3.7. Método de análisis de datos	17
3.8. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44
Anexo 1 Matriz de Consistencia	
Anexo 2 Instrumentos de Medición	

Índice de tablas

	Pagina
Tabla N° 01: Validación de Expertos	16
Tabla N° 02: Fiabilidad de la Variable 1	17
Tabla N° 03: Fiabilidad de la Variable 2	17
Tabla N° 04: Niveles de la Variable 1	19
Tabla N° 05: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 1	21
Tabla N° 06: Niveles de la Dimensión 2 de la Variable 1	22
Tabla N° 07: Niveles de la Dimensión 3 de la Variable 1	23
Tabla N° 08: Niveles de la Variable 2	24
Tabla N° 09: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 2	25
Tabla N° 10: Niveles de la Dimensión 2 de la Variable 2	26
Tabla N° 11: Niveles de la Dimensión 3 de la Variable 2	27
Tabla N° 12: Correlación entre las 2 Variables	30
Tabla N° 13: Correlación entre la Dimensión 1 de la Variable 1 y la Variable 2	31
Tabla N° 14: Correlación entre la Dimensión 2 de la Variable 1 y la Variable 2	32
Tabla N° 15: Correlación entre la Dimensión 3 de la Variable 1 y la Variable 2	33

Índice de gráficos y figuras

	Pagina
Gráfico N° 01: Niveles de la Variable 1	20
Gráfico N° 02: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 1	21
Gráfico N° 03: Niveles de la Dimensión 2 de la Variable 1	22
Gráfico N° 04: Niveles de la Dimensión 3 de la Variable 1	23
Gráfico N° 05: Niveles de la Variable 2	24
Gráfico N° 06: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 2	25
Gráfico N° 07: Niveles de la Dimensión 2 de la Variable 2	26
Gráfico N° 08: Niveles de la Dimensión 3 de la Variable 2	27
Figura N° 01: Escalas de Coeficiente de Spearman	28

Resumen

En Perú, el primer caso registrado de COVID-19, genero zozobra y pánico a nivel nacional, motivo por el cual la Gestión Pública se vio afectado gravemente. La FAME S.A.C. en el mes de marzo del año 2020, empezó a laboral de manera remota y luego en el mes de julio volvió a laborar de manera presencial; sin embargo, al finalizar el año 2020 tuvo un resultado negativo, lo que me conllevó a investigar si el desempeño laboral post COVID-19 del personal de la FAME S.A.C tuvo implicancia en la gestión administrativa de la misma. Este estudio fue descriptivo cuantitativo, donde se desarrolló criterios para verificar si existe correlación entre el desempeño laboral post COVID-19 y la Gestión Administrativa en la FAME S.A.C., donde se obtuvo que los trabajadores de la FAME SAC casi siempre realizan un buen desempeño laboral y una buena gestión administrativa, por lo que se concluye que si existe una relación significativa entre el Desempeño Laboral Post COVID-19 y la Gestión Administrativa en la FAME SAC. Para mejorar la gestión administrativa se debería de contar con capacitaciones constantes y para un buen desempeño laboral se debe de motivar al personal.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral post COVID-19, capacitación al contexto actual y personal motivado.

Abstract

In Peru, the first registered case of COVID-19, generated anxiety and panic at the national level, which is why Public Management was seriously affected. The FAME S.A.C. In March 2020, he began working remotely and then in July he returned to work in person; However, at the end of 2020 it had a negative result, which led me to investigate whether the post-COVID-19 work performance of the FAME S.A.C staff had an impact on its administrative management. This study was descriptive and quantitative, where criteria were developed to verify if there is a correlation between post-COVID-19 job performance and Administrative Management at FAME SAC, where it was found that FAME SAC workers almost always perform good job performance and good administrative management, so it is concluded that if there is a significant relationship between Post COVID-19 Labor Performance and Administrative Management in the FAME SAC. To improve administrative management, there should be constant training and for good job performance, staff should be motivated.

Keywords: administrative management, post-COVID-19 job performance, training in the current context and motivated staff.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el año 2019, en el mes de diciembre se registró en la ciudad de Wuhan, en China, primeros casos de un virus llamado COVID-19 (coronavirus), lo que dio inicio a una epidemia en China; sin embargo, el nuevo virus que atacaba el país oriental se expandió hacia otros continentes como Europa y América, ocasionando una pandemia. Esta pandemia afectó a la mayoría de países del mundo generando una fuerte crisis sanitaria y económica.

Para Domínguez y Bedolla (2020), este virus es material genético; es decir, cuando se junta a una determinada célula, la cubre de proteína desencadenando la aniquilación de la célula y la multiplicación del virus original. (p.4)

En el Perú, el primer caso registrado de COVID-19, se dio en marzo, generando zozobra y pánico a nivel nacional, ya que nuestro país no se encuentra preparado para afrontar un contexto de semejante magnitud. En ese sentido, la Gestión Pública del país se vio afectado gravemente, ya que mientras convivíamos con la pandemia, el Perú se encontraba dividido políticamente (Poderes del Estado), lo que ocasionó que se ponga al descubierto, la mala gestión en los Ministerios de Salud y Educación.

Para Acosta et al. (2020), cuando se dio un primer caso infectado, inmediatamente después también se aumentó los casos de sospecha, así como los casos que requerían hospitalización, por eso que en marzo las tres primeras víctimas mortales se dieron a conocer, posteriormente en abril hubo 1,414 casos y 189 hospitalizados, 51 en UCI y 41 víctimas mortales. En el mundo más de 50 mil ya habían muerto, (Italia, España y EE. UU, Brasil y Ecuador).

Para afrontar esta pandemia, la Gestión Administrativa de las Entidades del Estado, tuvieron que lidiar con los constantes cambios; tales como: el trabajo remoto, la suspensión perfecta e inclusive el despido de personal por falta de recursos económicos. Actualmente los trabajadores del Sector Público, vienen regresando progresivamente a trabajar de manera presencial.

Según Caldas et al. (2017), toda empresa tiene pasos o procedimientos para realizar su gestión administrativa. Dicha gestión se encarga, que el proceso sea más eficaz, así como eficiente.

Según Campbell et al. (1970), se puede decir que el desempeño es una conducta laboral para llegar a una meta en común dentro de una organización. También se podría decir que es la acción que conlleva a los resultados; es decir, aptitudes en beneficio para una determinada organización.

La Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. es una empresa que pertenece al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE y al Ministerio de Defensa, cuyo objeto es efectuar entre otras cosas la *“comercialización de municiones de guerra y de uso civil”*. La FAME S.A.C. en el mes de marzo del año 2020, empezó a laborar de manera remota y luego en julio volvió a laborar progresivamente de manera presencial; sin embargo, al finalizar el año 2020 tuvo un resultado negativo; es decir, no cumplió la meta del Plan de Ventas del 2020, lo que me conlleva a investigar si el Desempeño Laboral post COVID-19 del personal que labora en la FAME S.A.C., tiene que ver de manera directa o no, con el resultado negativo de la empresa durante el año 2020.

Para Quevedo et al. (2021), una alternativa de atender una situación específica o distintas a las tareas comunes de las organizaciones, primero se debe de cambiar o actualizar los manuales de procedimientos de trabajo, cuyo fin es evitar que ese virus se propague en todos los trabajadores de la organización. Esta nueva forma de trabajo podría generar un impacto psicológico en los trabajadores, porque están muy tensos en la situación actual que vive el mundo.

Por tal motivo se realizó la pregunta general ¿Existe alguna relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021? Abordamos también tres preguntas específicas:

Primera pregunta específica: ¿Existe alguna relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?

Segunda pregunta específica: ¿Existe alguna relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?

Tercera pregunta específica: ¿Existe alguna relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?

La justificación para esta investigación, responde básicamente a ver como una pandemia, ha hecho que el estilo de vida, así como el trabajo clásico se vea afectado hasta el punto de quebrar o cerrar sus empresas, porque la nueva forma de trabajar remotamente no compensa o alcanza el mismo nivel al realizado por el trabajo presencial. Tanto la productividad y salud de los trabajadores se han visto afectados a causa de esta pandemia, y eso se ve en los resultados que cada empresa ha tenido.

Esta investigación permitirá evaluar si existe relación entre el Desempeño Laboral post COVID-19 con respecto a la Gestión Administrativa de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., considerando el impacto generado por esta pandemia, que aún seguimos viviendo.

El objetivo general de esta investigación es determinar cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021. También se consideró tres objetivos específicos, siendo estos los siguientes:

Primer objetivo específico: Determinar cuál es la relación que existe entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Segundo objetivo específico: Determinar cuál es la relación que existe entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tercer objetivo específico: Determinar cuál es la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021

Tenemos como hipótesis general de esta investigación, lo siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021. Así como también tres hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica: Existe relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Segunda hipótesis específica: Existe relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tercera hipótesis específica: Existe relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Es por eso, el resultado de esta investigación servirá para que las demás Instituciones o empresas del Estado tengan un Plan de Contingencia, ante futuros contextos como pandemia o aislamientos, a fin de poder cumplir con sus objetivos

institucionales, así como la importancia y relevancia que tiene el personal que labora en su institución.

II. MARCO TEÓRICO

Se midió el desempeño laboral luego de afrontar una pandemia y una nueva modalidad de trabajo en una Institución del Estado, para verificar si su Gestión Administrativa se vio afectado en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Según Hernández et al. (2017), al medir las pequeñas y medianas empresas en su innovación y direccionamiento estratégico, analizaron e identificaron cada categoría, de acuerdo a la inversión, así como su innovación, utilizaron encuestas dirigidas a los líderes. Luego se determinó que efectivamente existe relación entre la innovación y el direccionamiento estratégico. En definitiva, todas las etapas del proceso de direccionamiento estratégico deben estar integradas entre la organización con el entorno al cambio, continuidad de la misma, a una innovación y mejora en la gestión administrativa.

Para Gaviláñez et al. (2018), al intentar medir la eficiente gestión administrativa en las pequeñas y medianas empresas, identificaron, que es lo que querían los clientes. Al realizarse un análisis minucioso sobre la gestión administrativa, considerando números e información estadística, obtuvieron como resultado, que los factores que determinar el grado de gestión de las pequeñas o medianas empresas, son calidad, eficiencia e innovación. En definitiva, si las pequeñas o medianas empresas tienen una buena gestión administrativa, lograrán un mejor desarrollo.

Para Mendoza et al. (2018), estiman que el control interno minimizará las falencias que existe en una entidad, para mejorar los resultados en la gestión administrativa, mediante la racionalización del uso de los recursos propios. Es por ello que identifican primero los elementos del sector publico tales como el control interno y sus elementos, con el método inductivo-deductivo. Luego del análisis de varios autores, se definió que el control interno promueve la eficacia, eficiencia, transparencia, así como la economía en las entidades del Estado, también la calidad de servicios públicos en cuidado y conservación de los recursos del Estado. En definitiva, para tener un buen control interno se deberá de cumplir objetivos

sociales o políticos, así como la utilización de fondos públicos y el presupuesto correspondiente.

Según Mora y Mariscal (2019), pretenden medir si hay alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con la finalidad de demostrar que el desempeño va de la mano de la satisfacción laboral, donde se analizó definiciones y conceptos sobre la satisfacción laboral, para posteriormente analizarlo en un coeficiente de correlación, mediante encuestas. Al analizar la correlación entre las variables, se tuvo como resultado que existe relación directa, creciente y fuerte; es decir, que la satisfacción laboral si tiene relación significativa con el desempeño laboral. En definitiva, todas las personas que realizan un buen desempeño laboral se encuentran muy satisfecho laboralmente.

Según Chuco et al. (2018), abordan sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral, para verificar si la nueva realidad requiere realizar cambios o no. Es por ello que identificaron las definiciones del trabajo remoto en relación a la pandemia, mediante el método inductivo-deductivo. Luego del análisis de varios autores, se obtiene que este trabajo moderno permite conservar la productividad en las empresas; pero no quiere decir que para aquellos trabajos específicos tenga el mismo resultado. En definitiva, para que se realice un buen desempeño laboral, mediante el trabajo remoto se debe contar con medios tecnológicos idóneos al contexto actual y con una buena vía de comunicación.

Para Herrera et al. (2021), pretenden analizar si la emergencia actual provocado por el COVID-19 tiene o no una influencia en el desempeño digital en los docentes de un colegio. Es por ello que se realizaron encuestas a todos los estudiantes de cada nivel (03), mediante un cuestionario online, con el fin de determinar si los docentes tienen manejo o no de la tecnología y demás herramientas digitales, siguiendo el programa "Aprendo en casa", la cual fue diseñada para abordar la crisis educativa a causa del COVID-19. Como resultado se obtuvo que los docentes si tienen un buen desempeño en el uso de la tecnología y demás herramientas digitales. En definitiva, con la ayuda del buen desempeño digital de los docentes la educación no se verá afectada.

Según Álvarez et al. (2018), estiman evaluar el desempeño laboral en las universidades, para verificar si con el fortalecimiento de innovaciones tecnológicas se logre más capacidades continuas, así como cualidades, destrezas y habilidades o aptitudes. Se realizó un análisis bibliográfico y también la técnica de la observación, con respecto a los sistemas y procesos de evaluación de un buen desempeño laboral. Después de la evaluación se identificó las principales debilidades en las áreas científicas, económicas y sociales, del desempeño laboral en las universidades. En conclusión, es importante evaluar primero el talento humano con respecto a sus conocimientos y habilidades, para que así el desempeño laboral sea eficiente en el personal administrativo.

Para Marín y Placencia (2017), al medir si motivación laboral tienen alguna relación con la satisfacción laboral, determinando el nivel de cada variable según teorías de Frederick y Font. Se utilizó el cuestionario motivacional laboral y cuestionario de satisfacción laboral. Luego del análisis, se obtiene que la mayor parte de los encuestados son mujeres y tienen un plazo fijo, además se obtuvo que la mitad de encuestados estaban desempeñando su último cargo nombrado por un periodo de 1 año y una quinta parte por el periodo de 7 meses. En definitiva, la mayoría de los trabajadores están altamente motivados, es por eso que para mejorar la motivación laboral en aquellos trabajadores que no se encuentran motivados, se necesitara un aumento de trabajo en relación a sus responsabilidades y destrezas.

Según Juan Fuentes (2020), pretende medir si el estrés y el desempeño laboral en el marco de COVID-19, en cirujanos y dentistas, tienen una relación significativa. Se realizó encuestas virtuales a 317 cirujanos dentistas, luego se analizó el estrés y su correlación con el desempeño laboral. Luego del análisis correlacional entre las variables, se obtuvo como resultado que de las 151 cirujanas mujeres, la tercera parte tienen un alto estrés, la sexta parte un moderado estrés; y que la cuarta parte tendrá un insuficiente desempeño, así mismo de los 166 cirujanos hombres, la tercera parte tienen un alto estrés, la séptima parte un moderado estrés; y que la

tercera parte tendrá un insuficiente desempeño. En definitiva, existe el estrés tiene un impacto negativo en el desempeño laboral.

Para Juana Hinojosa (2017), quiere verificar si en la Dirección de Logística de la PNP existe alguna relación entre el desempeño y su gestión administrativa, para así poder ayudar en la mejora de la gestión administrativa; es decir, que se más eficiente y eficaz. Se realizó encuestas a 80 trabajadores, para verificar si existe o no relación entre las variables. Se obtuvo que efectivamente existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño. En ese sentido solo para la mejora de la gestión administrativa en la Dirección de Logística de la PNP se deberá de contar con un constante fortalecimiento en capacitaciones.

Según Pijal y García (2013), pretenden ver si la gestión de recursos humanos tiene alguna relación con el desempeño laboral en un Instituto Superior Pedagógico, a fin de crear un nuevo modelo e implementarlo en la determinada área. Se realizó encuestas para 80 trabajadores, para analizar si existe o no relación entre las variables. Se tuvo como resultado que existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral. En ese sentido al darle importancia a la gestión de recursos humanos garantizará un eficiente desempeño laboral.

De acuerdo a Felisa Latorre (2012), pretende medir si la gestión de recursos humanos tiene relación o no con el desempeño laboral en una determinada Institución, con el fin de verificar si existe o no un impacto negativo en el desempeño laboral. Se realizó una encuesta a 854 personas para encontrar la correlación entre ambas variables. Se obtuvo como resultado que si existe correlación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral. Es por eso, que las buenas prácticas o innovaciones en recursos humanos siempre tendrán un impacto positivo en el desempeño laboral, ya que cumple con las expectativas de los empleados.

Según María Paredes (2015), pretende medir la gestión administrativa con relación a la satisfacción del usuario externo del área de nutrición de un Hospital. Donde se realizó un cuestionario dirigido a 85 usuarios externos para medir la

relación entre ambas variables. Se obtuvo que la quinta parte de los usuarios externos, están satisfechos con el área de nutrición, mientras que la diferencia de usuarios está no conforme con el área de nutrición. En definitiva, la gestión administrativa deberá de implementar un plan más eficaz, para que la satisfacción de los usuarios externos sea optimo y aceptable.

Para Silvia Flores (2015), aborda verificara si el proceso administrativo tiene alguna incidencia en la gestión empresarial en una determinada cooperativa de productos. Se utilizó la observación directa dirigida a 10 personas de la empresa. Donde se obtuvo que existe un nefasto manejo del proceso administrativo y en consecuencia un mal desempeño. En ese sentido, siempre se debe de considerar la técnica de observación para implantar o fortalecer el proceso administrativo.

Para Marienny Arrieche (2012), pretende evaluar si existe relación o no entre el desempeño con respecto a la gestión administrativa en una Universidad. Se realizó un estudio de campo dirigido a 39 trabajadores. Donde se obtuvo que existe relación entre la variable desempeño y la variable gestión administrativa. En definitiva, se debe realizar un buen desempeño para que se vea reflejado en la gestión administrativa.

Después de haber analizado los antecedentes rescataremos ideas fuerzas, que constituyen el marco contextual como sustento epistemológico.

Políticas de Direccionamiento: Toda empresa o institución, cuenta con planes, normas, directivas y procedimientos, los cuales sirven para que cada empresa o institución, cumpla con su objetivo trazado; es decir, que se debe de cumplir con sus metas en corto y largo periodo (un año). Las políticas de direccionamiento son ejes u horizontes que todo trabajador debe de conocer, con la finalidad de que cada vez que realice su trabajo, sabrá la dirección en la cual tendrá que enrumbar dicho trabajo, para beneficio y satisfacción de su institución.

Calidad de los Servicios Públicos: El Estado y toda sus organizaciones, entre sus obligaciones, tiene que ver por el bienestar de cada uno de sus ciudadanos que

viven en su territorio, es por eso que existen diferentes formas o modalidades para que cada sector u organismo del estado, realice obras en beneficio de los ciudadanos, es por eso que la calidad de dichos servicios, son evaluados en todo momento por los ciudadanos, ya que se quiere un servicio que dure o este proyectado a largo plazo, con la finalidad de que no exista servicios públicos desechables; es decir, que solo son para la publicidad o corrupción y no en beneficio de la población.

Satisfacción Laboral: Todo trabajador al iniciar en un nuevo puesto de trabajo, se siente motivado, temeroso o confiado; sea cual fuese su sentir, siempre tendrá la oportunidad de aprender nuevos conocimientos y serán esos nuevos conocimientos sumados a su capacidad, los que lo harán más experimentado. Un trabajador experimentado tratará en todo momento de realizar un buen trabajo en beneficio de la empresa a la que pertenece, y cada vez que obtenga algún reconocimiento o inclusive el poder subir de puesto de trabajo, se sentirá totalmente realizado, satisfecho y feliz, porque todo su esfuerzo tuvo una recompensa.

Talento Humano: Todo ser humano, al nacer cuenta con uno o varios dones, que es lo que nos hace únicos ante los demás; sin embargo, si esos dones no son descubiertos, formados y trabajados con disciplina y perseverancia, jamás podrán ser apreciados por uno mismo ni muchos menos por las demás personas, por eso cada vez que uno descubra que tiene algún don debería de trabajarlo en todo momento con disciplina, ya que gracias a su esfuerzo y empeño, un día logré convertir ese don, en un talento humano y así pueda ser apreciado por todas las personas, así como también para beneficio de la humanidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Según Cárdenas Julián (2018), la investigación es plantearse preguntas, para luego ser contestadas gracias a la recolección de información. Esta información puede ser números o palabras. Si son números, estamos ante una investigación cuantitativa y cuando son palabras estamos ante una investigación cualitativa.

Tipo: El estudio fue descriptivo, desde un enfoque cuantitativo, dado que tuvo como propósito medir la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral post COVID-19 y la variable Gestión Administrativa.

Diseño: La investigación fue no experimental y transversal.

3.2. Variables

Para Eudaldo Espinoza (2018), la variable es un objeto con identidad; sin embargo, gracia sal medio donde se encuentra, esta puede variar en torno a las condiciones. Es en las matemáticas donde se utiliza más este término, porque esta presente en las ecuaciones, con el fin de dar un valor fijo y exacto, esto permite que la solución al problema sea más sencilla.

Las variables que utilizamos en esta investigación fueron:

Variable 1: Desempeño Laboral post COVID-19

Según Bonnefoy y Armijo (2005), definió que el desempeño para el ámbito estatal, como la eficiencia y eficacia de una o varias actividades de carácter recurrente o de un determinado proyecto.

Las dimensiones para el desempeño estatal se dividen en tres: eficacia, eficiencia y calidad.

Variable 2: Gestión Administrativa

Según Terry y Vasseur (1988), definió que la gestión administrativa es un proceso que tiene actividades como planeamiento, organización y ejecución, así como el control para alcanzar los objetivos y metas establecidos, gracias a los seres humanos y otros recursos.

Las dimensiones de la gestión administrativa se dividen en tres: planeación, organización y ejecución

3.3. Población y muestra

Para José Ventura (2017), establece que la población es un grupo de elementos con características o especificaciones particulares para ser analizadas y/o estudiadas. En la población y la muestra hay un carácter inductivo; que quiere decir que parte de particular a lo general, a fin de que la parte observada (muestra) sea una representación de la realidad (población); y así obtener las conclusiones finales.

Población: La población fue conformada por los 90 colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C.

Muestra: La muestra fue de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C.

3.4. Instrumento y Técnicas de recolección de datos

Según Hernández y Duana (2020), definen que la técnica sobre la recolección de datos como pasos, procesos y procedimientos concretos y particular; es decir, es el recojo de información de acuerdo al método de investigación a utilizarse.

Instrumento: El instrumento empleado fue el cuestionario, con una estructura de 20 ítems para la variable Desempeño Laboral post COVID-19 y 20 ítems para la variable Gestión Administrativa.

Técnica: La técnica empleada para contar con la información de las variables antes mencionadas, fueron las encuestas, la cuales esta constituidas por preguntas cerradas para cada variable. Se recolectó la información de los trabajadores de la FAME SAC. Luego de obtenidas la información o datos, se colocó y procesó todos los datos al programa Excel, para después ser analizadas mediante el software estadístico SPSS v28.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.

Según Juan Carlos (2006), define que cuando no existe confiabilidad en un instrumento, casi siempre afecta su validez; sin embargo, esto no quiere decir que la confiabilidad es un indicador de validez, porque un instrumento podría tener una confiabilidad alta, pero podría estar invalidado; porque dicho instrumento no está midiendo el atributo o aspecto esperado. En ese sentido, la validación y la confiabilidad, ambos son de suma importancia, ya que el instrumento siempre tiene que ser lo más exacto y específico (mínimo de errores).

Validez: Estos instrumentos de las variables: Desempeño Laboral post COVID-19 y la Gestión Administrativa, fueron evaluados por tres expertos metodólogos.

Tabla N° 01: Validación de Expertos

METODOLOGO	INSTRUMENTOS		RESULTADO
	Desempeño Laboral Post COVID-19	Gestión Administrativa	
Mag. Jorge A. Rodríguez Quispe	APLICABLE	APLICABLE	VALIDO
Mag. Alfonso R. ROSADO NAUPA	APLICABLE	APLICABLE	VALIDO
Dr. Luis Humberto Béjar	APLICABLE	APLICABLE	VALIDO

En la **Tabla N° 01**, se verifica que el instrumento para las variables desempeño laboral post COVI-19 y gestión administrativa están validados y aprobados por tres expertos.

Confiabilidad: Según José Cortina (1993), define que alfa de Cronbach como el coeficiente para estimar y verificar la fiabilidad de un determinado instrumento; lo que quiere decir, es que la respuesta a los ítems puede ser dicotómica o más de dos valores.

Tabla N° 02: Fiabilidad de la Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	20

En la **Tabla N° 02**, se verifica que la confiabilidad del coeficiente de Cronbach para la variable Desempeño Laboral Post COVID-19, tiene un valor de 0.905, lo cual se interpreta como “alta”.

Tabla N° 03: Fiabilidad de la Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.807	20

En la **Tabla N° 03**, se verifica que la confiabilidad de coeficiente de Cronbach para la variable Gestión Administrativa, tiene un valor de 0.807, lo cual se interpreta como “alta”.

3.6. Procedimiento

Esta investigación, de acuerdo a su diseño de prueba de hipótesis necesita el desarrollo de recopilación de datos y análisis de las mismas. En ese sentido, estos instrumentos fueron validados por expertos, obteniéndose así la validación correspondiente. La aplicación de los cuestionarios, se realizó de forma presencial.

3.7. Método de análisis de datos

Para Ortiz y Ortiz (2021), definen que los coeficientes de correlación, como herramientas muy utilizadas para el análisis de diversos tipos de asociación entre variables que pertenecen a una determinada población y estudio. Existe dos coeficientes de correlación que son los más utilizados, el coeficiente de Pearson (1895), para datos numéricos, y el coeficiente de Spearman (1904), para datos ordinales.

Esta investigación fue llevada al software estadístico SPSS para su correspondiente análisis estadístico mediante el coeficiente de Spearman, porque los datos fueron ordinales. En ese sentido se obtuvieron los cuadros estadísticos, así como las correlaciones.

3.8. Aspectos éticos

Esta investigación tuvo el respeto por los principios éticos de confidencialidad, ya que los datos recogidos fueron únicos y exclusivos para la ejecución de la presente investigación. Esta investigación se realizó para presentar un aporte académico, para que la FAME S.A.C. tenga presente la importancia del Desempeño Laboral post COVID-19 en su Gestión Administrativa.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Para Carlos De la Puente (2018), define a la estadística como una disciplina científica, la cual se encarga plenamente en recolectar, analizar y presentar datos. La estadística se estructura en dos: la descriptiva y la inferencial.

Los resultados de la estadística descriptiva para las variables y dimensiones de esta investigación fueron:

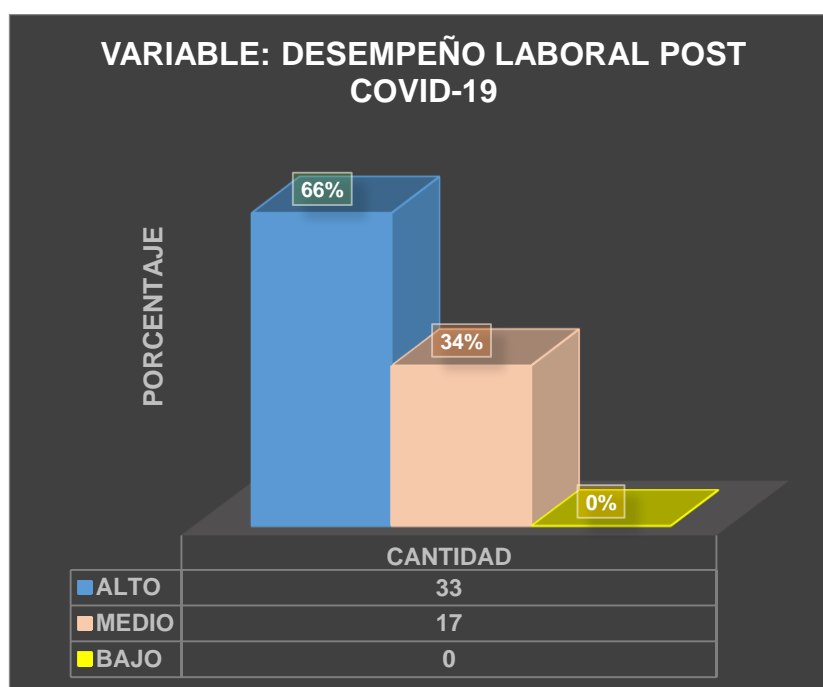
4.1.1 Variable 1: Desempeño Laboral Post COVID-19

Para la variable Desempeño Laboral Post COVID-19, los niveles fueron:

Tabla N° 04: Niveles de la Variable 1

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	33	66%
MEDIO	17	34%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 01: Niveles de la Variable 1



En la **Tabla N° 04** y **Gráfico N° 01**, se obtuvieron valores porcentuales para la variable 1: Desempeño Laboral Post COVID-19, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 66% cuentan con el nivel “Alto”, el 34% cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

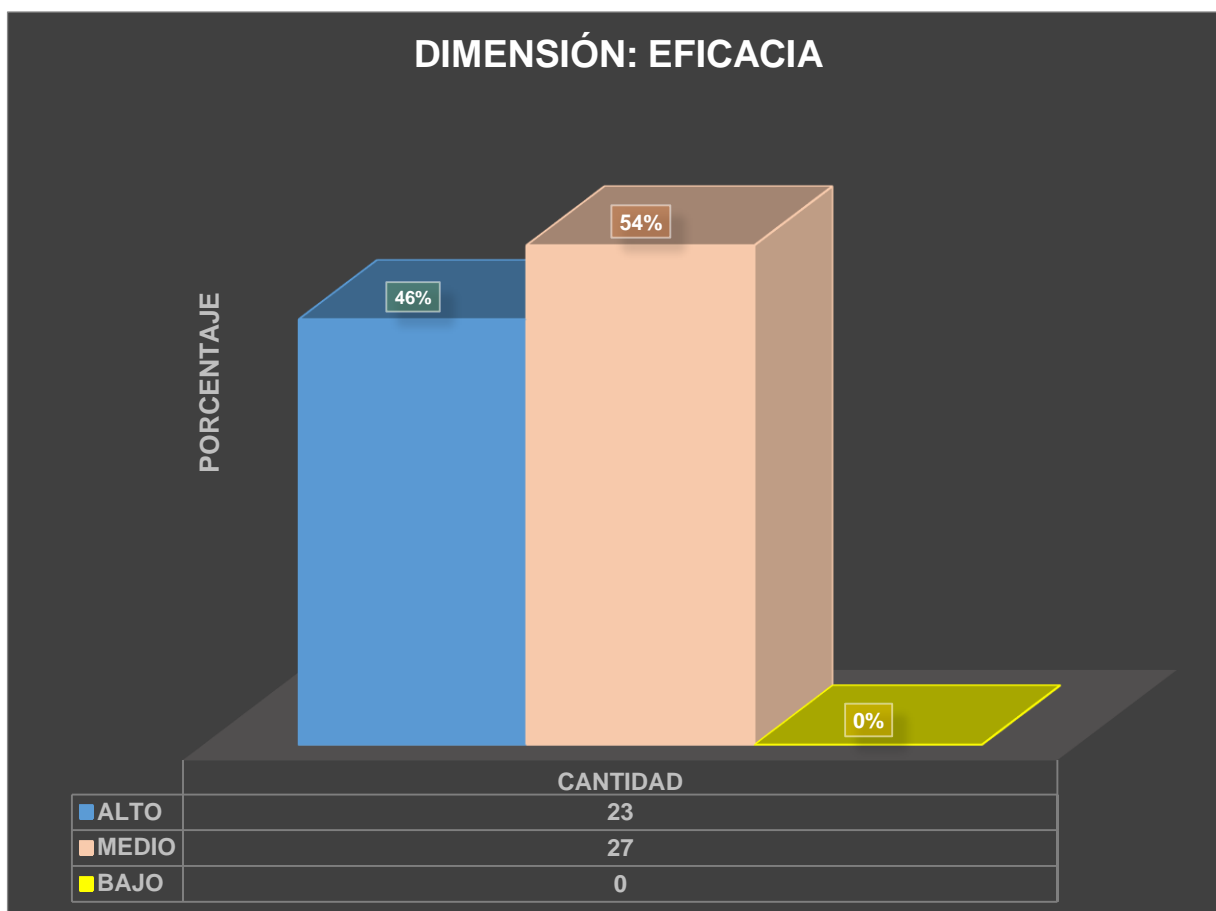
Dimensión 1: Eficacia

Para la dimensión Eficacia del Desempeño Laboral Post COVID-19, los niveles fueron:

Tabla N° 05: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 1

DIMENSIÓN: EFICACIA		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	23	46%
MEDIO	27	54%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 02: Niveles de la Dimensión 1 - Variable 1



En la **Tabla N° 05** y **Gráfico N° 02**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 1 del Desempeño Laboral Post COVID-19: Eficacia, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 46% cuentan con el nivel “Alto”, el 54 % cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

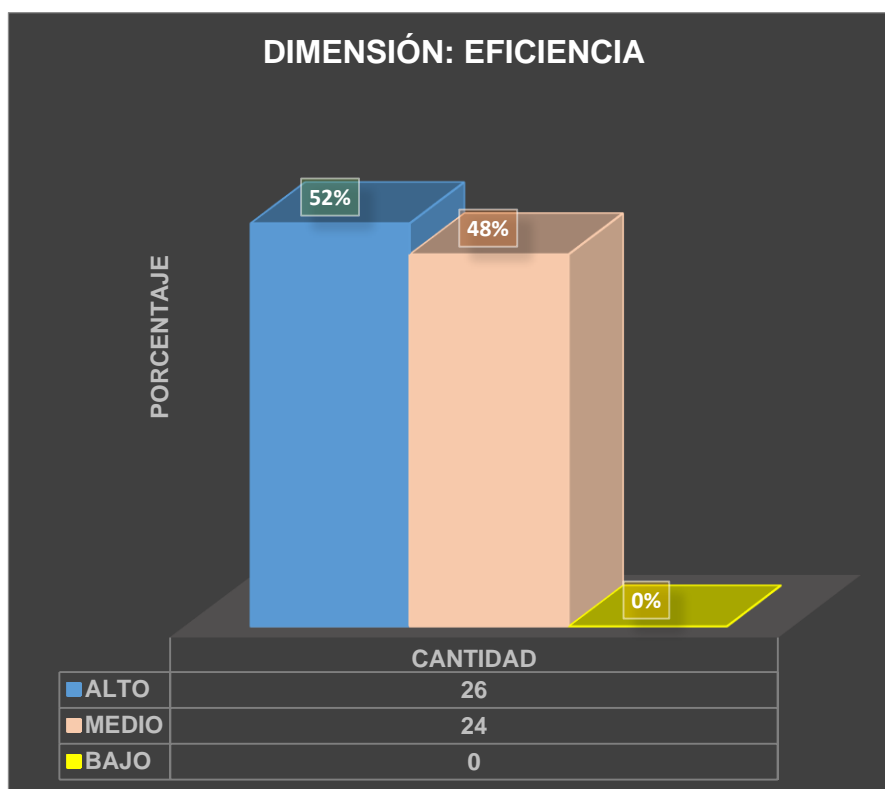
Dimensión 2: Eficiencia

Para la dimensión Eficiencia del Desempeño Laboral Post COVID-19, los niveles fueron:

Tabla N° 06: Niveles de la Dimensión 2 de la Variable 1

DIMENSIÓN: EFICIENCIA		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	26	52%
MEDIO	24	48%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 03: Niveles de la Dimensión 2 - Variable 1



En la **Tabla N° 06** y **Gráfico N° 03**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 2 del Desempeño Laboral Post COVID-19: Eficiencia, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército

S.A.C., el 52% cuentan con un nivel “Alto”, el 48% cuentan con un nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

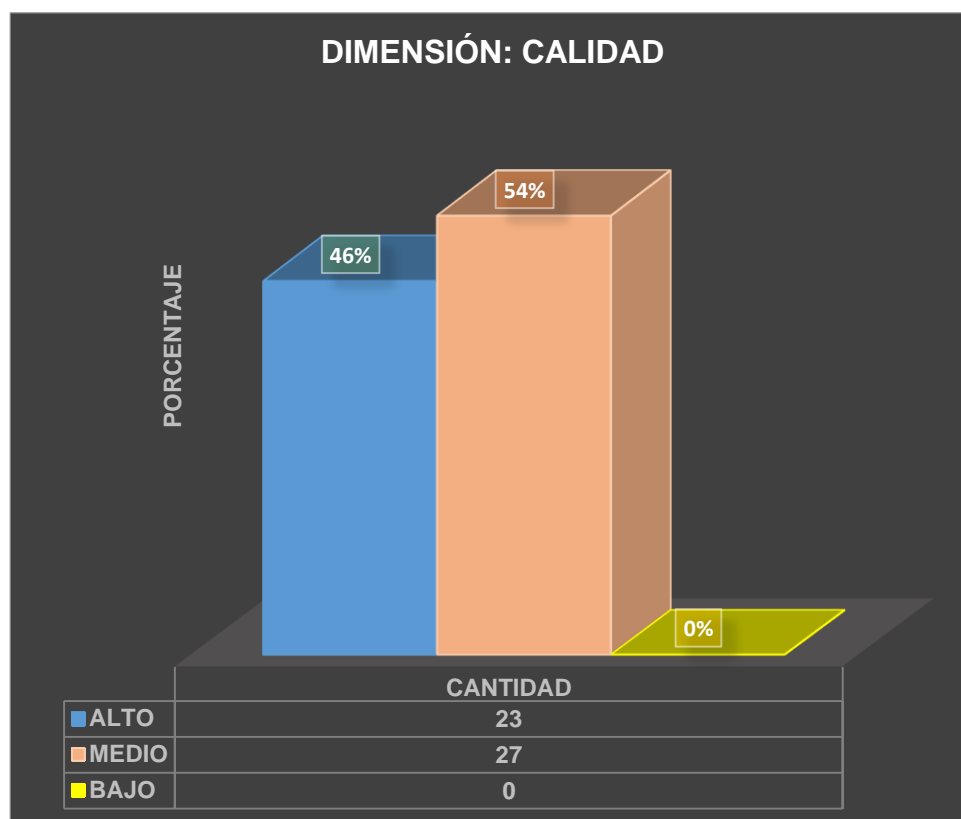
Dimensión 3: Calidad

Para dimensión Calidad del Desempeño Laboral Post COVID-19, los niveles fueron:

Tabla N° 07: Niveles de la Dimensión 3 de la Variable 1

DIMENSIÓN: CALIDAD		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	23	46%
MEDIO	27	54%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 04: Niveles de la Dimensión 3 - Variable 1



En la **Tabla N° 07** y **Gráfico N° 04**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 3 del Desempeño Laboral Post COVID-19: Calidad, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 46% cuentan con el nivel “Alto”, el 54% cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

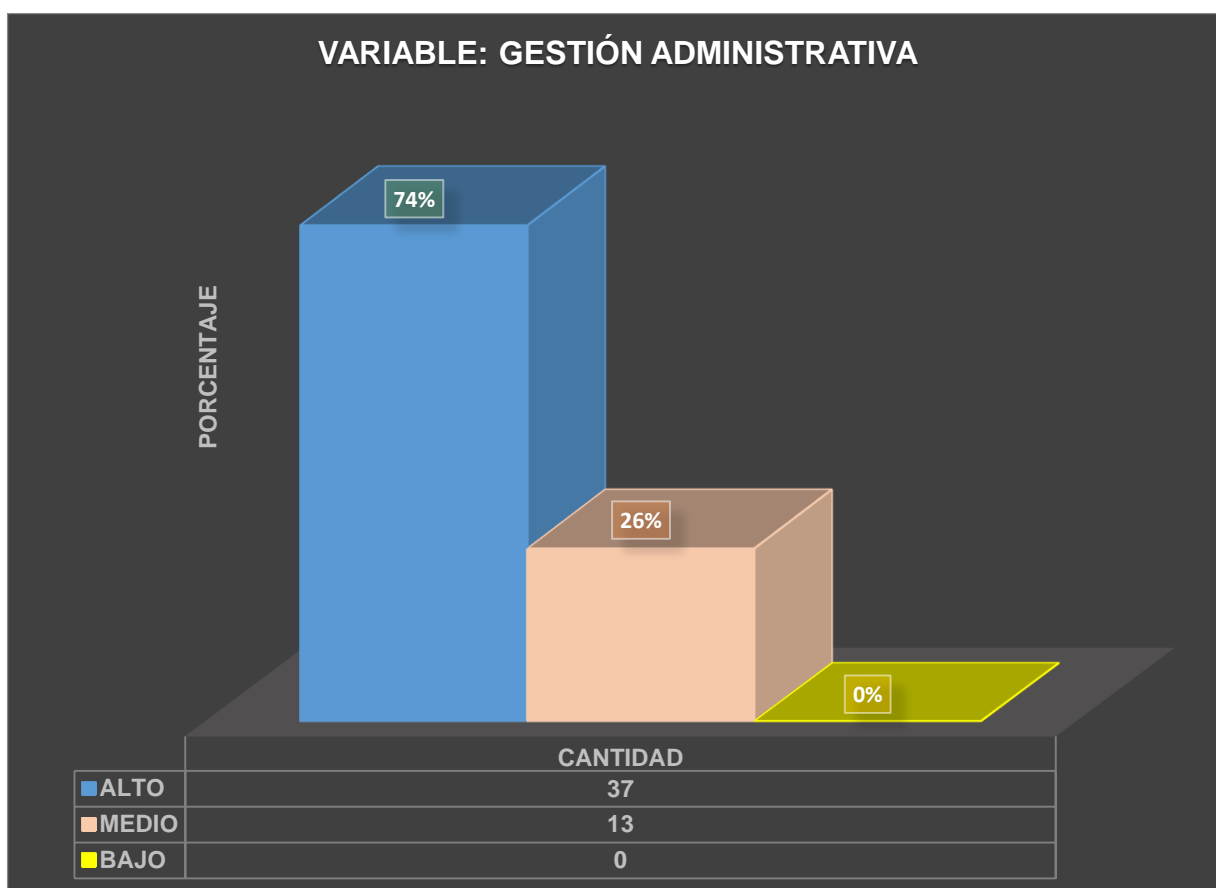
4.1.2 Variable 2: Gestión Administrativa

Para la variable Gestión Administrativa, los niveles fueron:

Tabla N° 08: Niveles de la Variable 2

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	37	74%
MEDIO	13	26%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 05: Niveles de la Variable 2



En la **Tabla N° 08** y **Gráfico N° 05**, se obtuvieron valores porcentuales de la variable 2: Gestión Administrativa, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 74% cuentan con el nivel "Alto", el 26% cuentan con el nivel "Medio" y no existiendo ningún porcentaje para el nivel "Bajo".

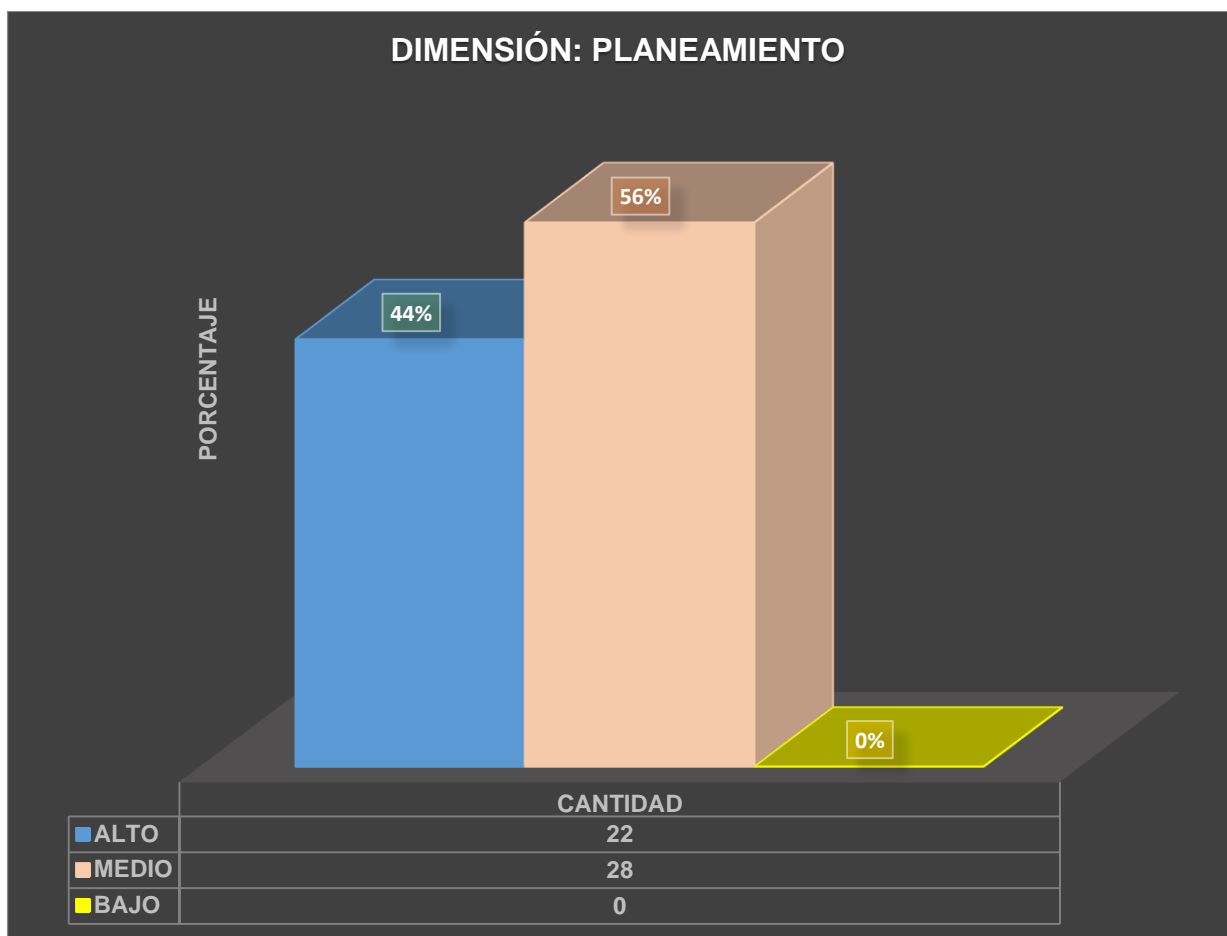
Dimensión 1: Planeamiento

Para la dimensión Planeamiento de la Gestión Administrativa, los niveles fueron:

Tabla N° 09: Niveles de la Dimensión 1 de la Variable 2

DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	22	44%
MEDIO	28	56%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 06: Niveles de la Dimensión 1 - Variable 2



En la **Tabla N° 09** y **Gráfico N° 06**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 1 de la Gestión Administrativa: Planeamiento, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 44% cuentan con el nivel “Alto”, el 56% cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

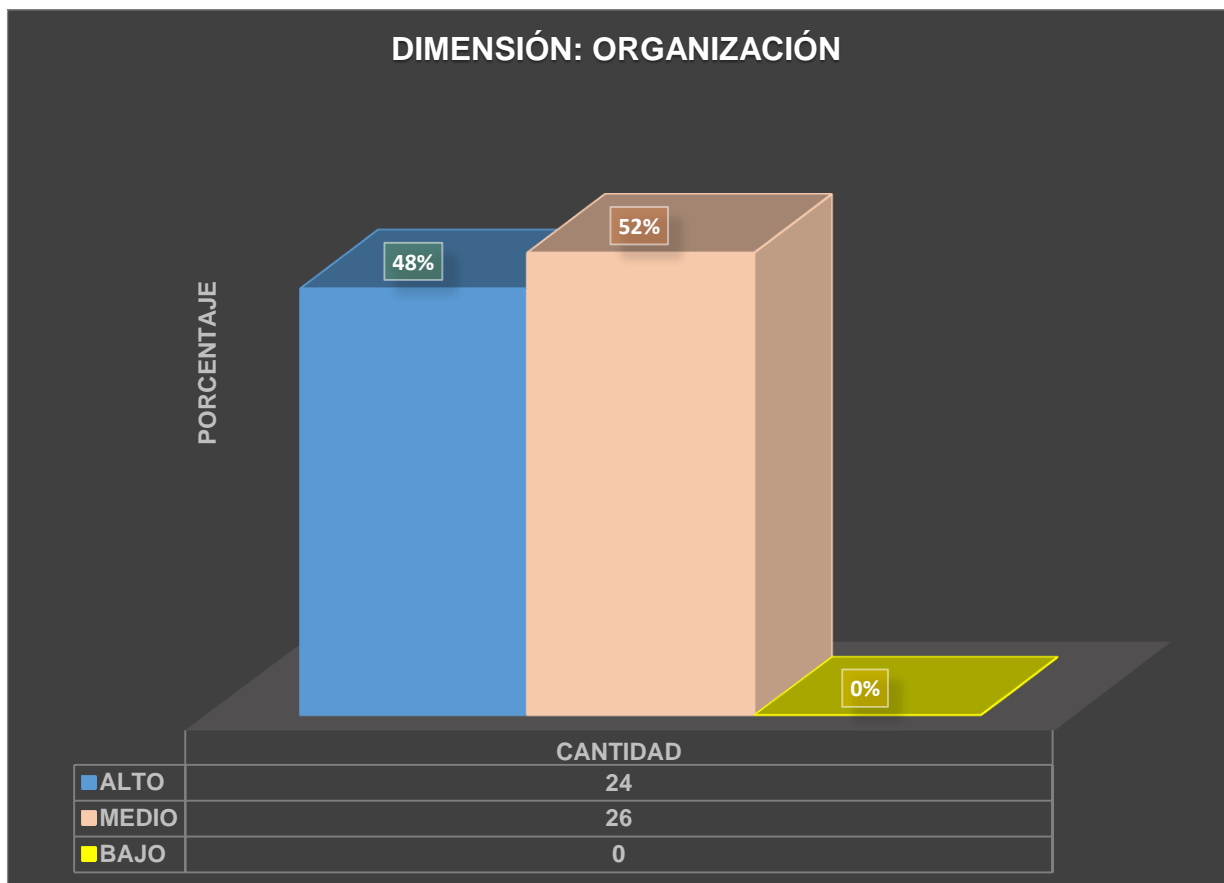
Dimensión 2: Organización

Para la dimensión Organización, los niveles fueron:

Tabla N° 10: Niveles de la Dimensión 2 - Variable 2

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	24	48%
MEDIO	26	52%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 07: Niveles de la Dimensión 2 - Variable 2



En la **Tabla N° 10** y **Gráfico N° 07**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 2 de la Gestión Administrativa: Organización, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 48% cuentan con el nivel “Alto”, el 52% cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

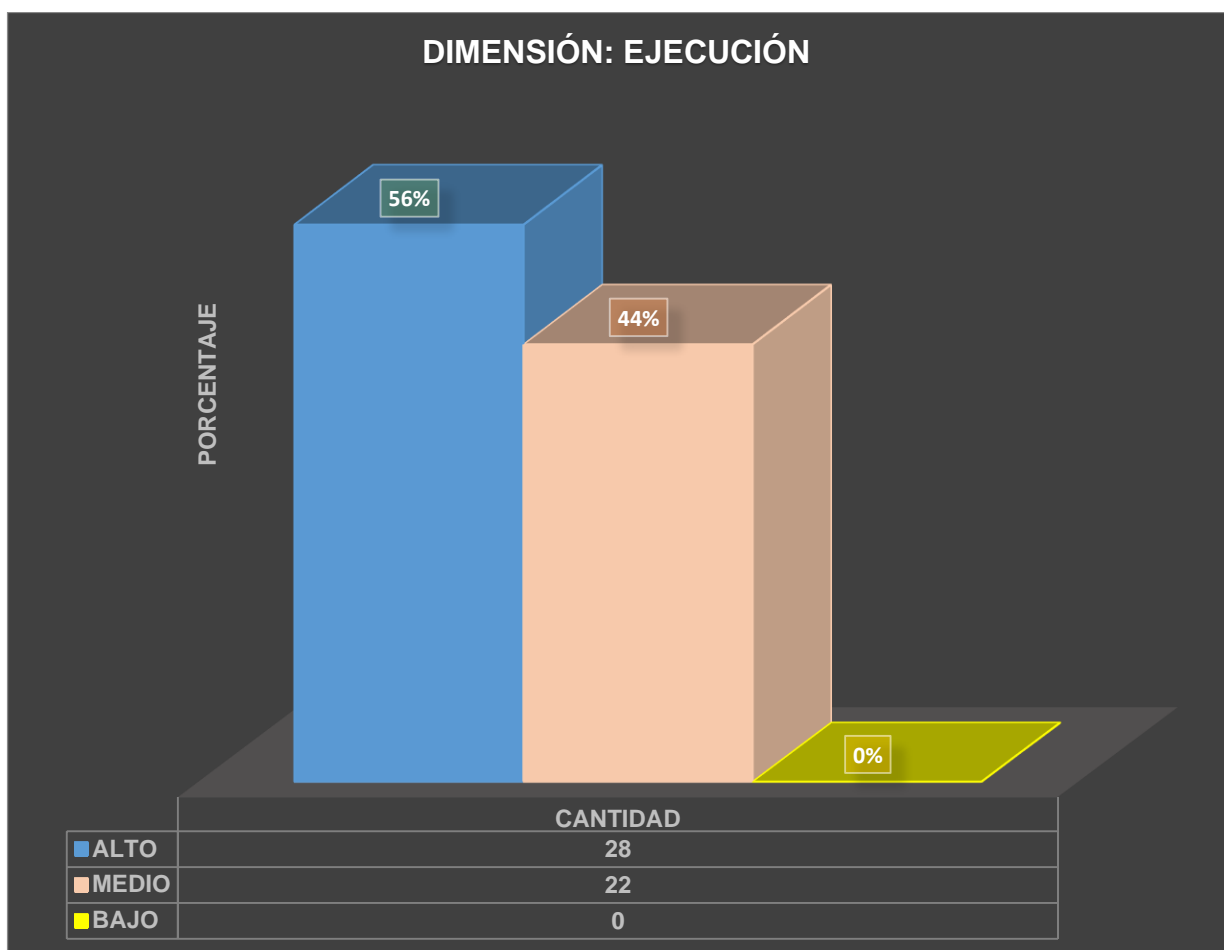
Dimensión 3: Ejecución

Para la dimensión Ejecución de la Gestión Administrativa, los niveles fueron:

Tabla N° 11: Niveles de la Dimensión 3 - Variable 2

DIMENSIÓN: EJECUCIÓN		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	28	56%
MEDIO	22	44%
BAJO	0	0%
TOTAL	50	100%

Gráfico N° 08: Niveles de la Dimensión 3 - Variable 2



En la **Tabla N° 11** y **Gráfico N° 08**, se obtuvieron valores porcentuales de la dimensión 3 de la Gestión Administrativa: Ejecución, donde se ve que, de la muestra de 50 trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., el 56% cuentan con el nivel “Alto”, el 44% cuentan con el nivel “Medio” y no existiendo ningún porcentaje para el nivel “Bajo”.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Criterio teórico para el contraste de la hipótesis

Para Martínez et al. (2017), define a los intervalos de confianza como la representación a los rangos o intervalo de valores calculados por medio de métodos estadísticos (media, mediana, varianza, etc.) que deben de contar con el parámetro verdadero, para luego contar con una probabilidad fija. El nivel de confianza de 95% quiere decir que el intervalo está en un valor verdadero en 95 de 100 estudios desarrollados.

Para esta investigación se utilizó un Nivel de Confianza de 95%

4.2.2 Decisión Estadística

Según Martínez et al. (2009), define el coeficiente de Spearman como una medida que lo asocia de forma lineal donde utiliza rangos, números de orden, etc., para posteriormente ser comparados dichos rangos.

Las escalas de interpretación del coeficiente de Spearman son las siguientes:

Figura N° 01: Escalas de Coeficiente de Spearman

Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. ⁹

Escala 2:

Correlación negativa perfecta.....	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil.....	-0,5
Ninguna correlación.....	0
Correlación positiva moderada Fuerte.....	+0,5
Correlación positiva perfecta.....	+ 1 ¹

Escala 3:

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala $R < 0.5$ (6)

Escala 4: Rango Relación

0 – 0,25:	Escasa o nula
0,26-0,50:	Débil
0,51- 0,75:	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta 5

4.3 Prueba de Hipótesis

Para Eudaldo Espinoza (2018), define que una hipótesis se necesita ser sometida a una contrastación ante la realidad, lo que quiere decir es que sea sometida a una prueba, lo enunciado, y luego establecer, por medio de cualquier técnica de contraste, si la hipótesis está de acuerdo o no.

Según Martínez et al. (2017), define que el valor de “p” está por debajo de 0.05, se tendrá que rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Es ese sentido, se dice que dicho resultado es significativo.

Los resultados son los siguientes:

4.3.1 Hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tabla N° 12: Correlación entre las 2 Variables

Correlaciones				
			DESEMPEÑO	GESTIÓN
Rho de Spearman	de DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1.000	.976**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50
GESTIÓN		Coeficiente de correlación	.976**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En **Tabla N°12**, se obtuvieron la correlación entre el Desempeño Laboral Post COVID-19 y la Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., con una correlación significativa en el nivel 0,01 bilateral, siendo el coeficiente Spearman de: 0,976, es por eso que se rechaza la H. Nula y se acoge la H. Alternativa, porque “p” es menor que 0.05.

Por tal motivo se concluye que si existe relación positiva y significativa entre el Desempeño Laboral Post COVID-19 y la Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C.

4.3.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tabla N° 13: Correlación entre Dimensión 1 - Variable 1 y la Variable 2

			Correlaciones	
			EFICACIA	GESTIÓN
Rho de Spearman	EFICACIA	Coeficiente de correlación	1.000	.867**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50
	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	.867**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la **Tabla N°13**, se obtuvieron la correlación entre la eficacia del Desempeño Laboral Post COVID-19 y la variable Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., con una correlación significativa en el nivel 0,01 bilateral, siendo el coeficiente Spearman de 0,867, es por eso que se rechaza la H. Nula y se acoge la H. Alternativa, porque “p” es menor que 0.05.

Por tal motivo se concluye que si existe relación positiva y significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tabla N° 14: Correlación entre Dimensión 2 - Variable 1 y la Variable 2

Correlaciones				EFICIENCIA	GESTIÓN
Rho de Spearman	de EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	de	1.000	.915**
		Sig. (bilateral)		.	<.001
		N		50	50
	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	de	.915**	1.000
		Sig. (bilateral)		<.001	.
		N		50	50
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

En la **Tabla N°14**, se obtuvieron la correlación entre la eficiencia del Desempeño Laboral Post COVID-19 y la variable Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas

y Municiones del Ejército S.A.C., con una correlación significativa en el nivel 0,01 bilateral, siendo el coeficiente Spearman de: 0,915, es por eso que se rechaza la H. Nula y se acoge la H. Alternativa, porque “p” es menor que 0.05.

Por tal motivo se concluye que si existe relación positiva y significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.

Tabla N° 15: Correlación entre Dimensión 3 - Variable 1 y la Variable 2

Correlaciones					
				CALIDAD	GESTIÓN
Rho Spearman	de CALIDAD	Coeficiente de correlación	de	1.000	.917**
		Sig. (bilateral)		.	<.001
		N		50	50
	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	de	.917**	1.000
		Sig. (bilateral)		<.001	.
		N		50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la **Tabla N°15**, se obtuvieron la correlación entre la calidad del Desempeño Laboral Post COVID-19 y la variable Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., con una correlación significativa en el nivel 0,01 bilateral, siendo el coeficiente Spearman de: 0,917, es por eso que se rechaza la H. Nula y se acoge la H. Alternativa, porque “p” es menor que 0.05.

Por tal motivo se concluye que si existe relación positiva y significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021

V. DISCUSIÓN

Ahora veremos los resultados obtenidos comparando con los resultados encontrados en los antecedentes.

Se evidenció que el 66% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron un buen desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Chuco et al. (2018), donde manifiesta que, para la realización de un buen desempeño laboral, mediante el trabajo remoto se debe contar con medios tecnológicos idóneos al contexto actual y con una buena vía de comunicación. Es por ese motivo que para garantizar un buen desempeño laboral post COVID-19, se debe invertir en tecnológica y capacitaciones.

Se evidenció que el 46% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. fueron eficaces en el desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Herrera et al. (2021), donde manifiesta que los docentes si tienen un buen desempeño en el uso de la tecnología y demás herramientas digitales. Es por ese motivo que para que sea eficaz el desempeño laboral post COVID-19, se debe de capacitar al personal en el buen uso y manejo de la tecnología y herramientas digitales.

Se evidenció que el 52% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. fueron eficientes en el desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Álvarez et al. (2018), donde manifiesta la importancia de evaluar el talento humano con respecto a sus conocimientos y habilidades, para que así el desempeño laboral sea eficiente en el personal administrativo. Por tal motivo que para que sea eficiente el desempeño laboral post COVID-19, se debe de evaluar el talento humano.

Se evidenció que el 46% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron un desempeño laboral post COVID-19 de calidad, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Marín y Placencia (2017), donde manifiesta la importancia de la motivación laboral para una buena

calidad de desempeño. Es por ese motivo que para que sea un desempeño laboral post COVID-19 de calidad, se necesita un aumento de trabajo en relación a sus responsabilidades y destrezas.

Se evidenció que el 74% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una buena gestión administrativa, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Gavilánez et al. (2018) donde manifiesta que, si las pequeñas y medianas empresas tienen una buena gestión administrativa, lograrán un mejor desarrollo. Es por ese motivo que para que exista una buena gestión administrativa, se deben de definir bien los niveles de gestión.

Se evidenció que el 44% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una regular planificación en la gestión administrativa, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Mendoza et al (2018), donde manifiesta la importancia de un buen control interno para lograr cumplir objetivos sociales o políticos, así como la utilización de fondos públicos y el presupuesto correspondiente. Es por ese motivo que para que exista una buena planificación en la gestión administrativa se debe de prever un plan de contingencia para los posibles escenarios que puedan pasar, así como el contexto actual.

Se evidenció que el 48% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. contaron con una regular organización en la gestión administrativa, en el año 2021, este resultado se compara con lo sustentado por Hernández et al (2017), porque demostró la importancia de las etapas en el proceso de direccionamiento estratégico deben estar integradas entre la organización con el entorno al cambio, continuidad de la misma, innovación y mejora en la gestión administrativa. Es por ese motivo que para que exista una buena organización en la gestión administrativa se debe estar en constantes innovaciones e implementaciones.

Se evidenció que el 56% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una buena ejecución en la gestión administrativa, en el año 2021 se compara con el sustentado por Hernández et al (2017), porque demostró la importancia de las etapas en el proceso de direccionamiento

estratégico deben estar integradas entre la organización con el entorno al cambio, continuidad de la misma, innovación y mejora en la gestión administrativa. Es por ese motivo que para que exista una buena ejecución en la gestión administrativa se tiene que tener presente los indicadores de gestión.

Se determinó que si existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C, durante el año 2021. Este resultado guarda relación con los obtenidos por Juana Hinostraza (2017) al evidenciar que en la Dirección de Logística de la PNP existe relación significativa entre su gestión administrativa con el desempeño. Es por ese motivo que el desempeño laboral siempre tiene que estar constante control a fin de garantizar una buena gestión administrativa.

Se determinó que si existe relación positiva y significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C, durante el año 2021. Este resultado guarda relación con los obtenidos por Flores (2015), donde demostró que ante un mal proceso administrativo y en consecuencia una mala gestión administrativa. Es por ese motivo que el resultado de la gestión administrativa sea favorable el desempeño laboral tiene que ser eficaz.

Se determinó que si existe relación positiva y significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., durante el año 2021. Este resultado guarda relación con los obtenidos por Pijal y García (2013) donde demostró la importancia e impacto que tiene la gestión del recurso humano en el desempeño laboral y la gestión administrativa.

Se determinó que si existe relación positiva y significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., durante el año 2021. Este resultado guarda relación con los obtenidos por Pijal y García (2013) donde demostró la importancia e impacto que tiene la gestión del recurso humano en el desempeño laboral con la gestión administrativa.

Fortalezas Investigación Cuantitativa

- Realiza análisis estadísticos de manera avanzada.
- Se logra procesar cantidad de información
- Se encuentra más familiarizado
- Se puede tener varias variables
- Tiene un costo bajo.

Debilidades Investigación Cuantitativa

- La información no es tan profundizada.
- Son menos flexibles
- Se requiere un análisis exacto en los datos.
- Más tiempo para realizar la investigación.
- Se requiere de algunos datos específicos.

Relevancia de la Investigación Cuantitativa

La investigación cualitativa la investigación que permite formular conclusiones inferir a un grupo mayor, al que se está investigando. Por eso que uno de los primeros pasos es realizar investigación de tipo exploratorio.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar esta investigación cuantitativa se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El 66% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron un buen desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021.
2. El 46% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. fueron eficaces en el desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021.
3. El 52% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. fueron eficientes en el desempeño laboral post COVID-19, en el año 2021.
4. El 46% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron un desempeño laboral post COVID-19 de calidad, en el año 2021.
5. El 74% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una buena gestión administrativa, en el año 2021.
6. El 44% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una regular planificación en la gestión administrativa, en el año 2021.
7. El 48% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. contaron con una regular organización en la gestión administrativa.

8. El 56% de los colaboradores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. realizaron una buena ejecución en la gestión administrativa, en el año 2021.
9. Existe relación positiva y significativa entre el Desempeño Laboral Post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C, en el año 2021.
10. Existe relación positiva y significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., en el año 2021.
11. Existe relación positiva y significativa entre la eficiente del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., en el año 2021.
12. Existe relación positiva y significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C., en el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de ver las conclusiones de esta investigación cuantitativa, se recomienda lo siguiente:

Para la variable desempeño laboral post COVID-19

- Trabajo remoto eficiente: Se deberá de contar con un procedimiento o documento que verifique el cumplimiento de sus funciones al mismo nivel del trabajo presencial.
- Facilidades de acceso a la tecnología: Se deberá de prever que todo el personal de la empresa cuente con la tecnología necesaria para que realicen un buen trabajo remoto.
- Motivación al personal por sus resultados: Se deberá de crear un procedimiento o documento que reconozca y premie los resultados sobresalientes del personal.
- Plan de Gestión de Talento Humanos: Se deberá con contar con un buen plan de gestión de talento humano, donde se incluya las atenciones y tratamientos físicos, emocionales y psicológicos post COVID-19 para todo el personal.

Para la variable Gestión Administrativa

- Control y registro de las operaciones: Tener presente todo el procedimiento operacional.
- Gestionar el tiempo y las metas: Gestionar de una manera adecuada el tiempo para que evaluación se de forma mejorada, según sus estrategias.
- Objetivos firmes: Determinar fechas específicas para que se puedan medir, a largo y corto plazo.
- Trabajo en equipo: Concientizar que cada uno de los trabajadores son iguales e importantes para la empresa.
- Capacitación constante: Contar con un buen plan de capacitaciones durante todo el año, para contrarrestar las debilidades de la empresa.
- Uso del software indicado: La implementación de un software para la automatización de cada tarea en las diferentes áreas.

REFERENCIAS

- Acosta, G., Escobar, G., Bernaola, G., Alfaro, J., Taype, W. y Marcos, C. (2020). Caracterización de pacientes con COVID-19 grave atendidos en un hospital de referencia nacional del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(2):253-8. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5437>
- Alvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un Problema Social de la Ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, ISSN-e 2224-2643, Vol. 9, Nº. 2 (Abril-Junio), 2018, págs. 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arrieché, M. (2012). Evaluación de Desempeño del Talento Humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica. Tesis de Maestría. Universidad Fermín Toro – San Felipe - Venezuela.
- Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Chile: CEPAL - SERIE Manuales
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., y Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Cárdenas, J. (2018). INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *TrAndeS Material Docente*, No. 8, Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. DOI: 10.17169/refubium-216
- Carlos, J. (2006). TÉCNICAS PSICOMÉTRICAS. CUESTIONES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. *SUBJETIVIDAD Y PROCESOS COGNITIVOS*, 2006 Pag. 15-33.
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de

- Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab. vol.20 no.63 Santiago dic. 2018.* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management, 6(1)*, 50-55.
- Cortina, J. (1993). What is coefficient alpha? *An examination of theory and applications. Journal of Applied Psychology, 78(1)*, 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16(3)*, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Domínguez, L. y Amador-Bedolla, C. (2020). El origen de COVID-19: lo que se sabe, lo que se supone y (muy poquito) sobre las teorías de complot. *Educación Química Volumen 31 | Número 2 | Páginas 3-11 | abril-junio 2020 DOI: 10.22201/fq.18708404e.2020.2.75461.*
- Draper, N. y Smith, H. (1998). *Applied Regression Analysis, Wiley.*
- Drost, E. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives, 38(1)*, 105–123.
- Du-Prel, JB., Hommel, G., Röhrig, B. y Blettner, M. (2009). Confidence interval or p-value?: part 4 of a series on evaluation of scientific publications. *Dtsch Arztebl Int. 2009;106(19):335-339.* DOI: <http://dx.doi.org/10.3238/arztebl.2009.0335>

- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *ISSN. 1815-7696 RNPS 2057*
-- *MENDIVE Vol. 16 No. 1 (enero-marzo).*
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Espinoza, F. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Ferrans, C. (1990) Development of a quality of life index for patients with cancer. *Oncology Nursing 17: 15–21.*
- Flores, S. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión empresarial en COPROABAS, JINOTEGA en el periodo 2010-2013.* Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Nicaragua.
- Frick, RW. (1996). The appropriate use of null hypothesis testing. *Psychol Methods*1996;1(4):379390.<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.6113&rep=rep1&type=pdf>
- Fuentes, J. (2020). *Relación del Nivel de estrés con el Desempeño Laboral en el contexto de la Pandemia Global Covid-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.* Tesis de Título Profesional. Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.
- Gausvik, C., Lautar, A., Miller, L., Pallerla, H. y Schlaudecker, J.(2015). Structured nursing communication on interdisciplinary acute care teams improves perceptions of safety, efficiency, understanding of care plan and teamwork as well as job satisfaction. *Journal of Multidisciplinary Healthcare [Internet]. 2015* <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25609978>
- Gavilánez, M., Espín, M. y Palacios, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. *Revista Observatorio de la*

González, O. (2015). Validez y confiabilidad del instrumento “Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería 3ª versión”. *Aquichan*. 2015;15(3): 381-392. DOI: 10.5294/aqui.2015.15.3.6

Head, M., Holman, L., Lanfear, R., Kahn, AT. y Jennions, MD (2015). The extent and consequences of p-hacking in science. *PLoS Biol*. 2015;13(3):e1002106. DOI: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pbio.1002106>

Hernández, H., Cardona, D. y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica Vol. 28(5), 15-22 (2017)* doi:10.4067/S0718-7642017000500003.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>

Hernández, S. y Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>

Herrera, R., Vargas, A., Martínez, M. y Rodríguez, A. (2021). Influencia del COVID-19 en el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año VII. Vol. VII. N°13. Julio – Diciembre. 2021* doi: 10.35381/cm.v7i13.530

Hinostroza, J. (2017). *Gestión Administrativa y el Desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.

Kendall, M. y Gibbons, J. (1990). Rank Correlation Method. A Charles Griffin title, Edward Arnold.

- Latorre, F. (2012). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL*. Tesis de Doctorado. Universidad de Valencia – Valencia, España.
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med* 2017; 17(4): 42-5. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, J., Riojas, A. y Rendón, M. (2017). Significancia clínica sobre significancia estadística, como interpretar los intervalos de confianza a 95 %. *Rev Med Alerg Mex.* 2017;64(4):477-486
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M. y Pérez, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Rev haban cienc méd La Habana, Vol. VIII No.2, abr-jun 2009.*
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 4, núm.4., oct, 2018, pp. 206-240.* <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Montgomery, D. y Runger, G. (2018), *Applied Statistics and Probability for Engineers*, Wiley.
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

- Morey, RD., Hoekstra, R., Rouder, JN., Lee, MD., Wagenmakers, EJ. (2016). The fallacy of placing confidence in confidence intervals. *Psychon Bull Rev.* 2016;23(1):103-123. DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/s13423-015-0947-8>
- Navidi, W. (2019), *Statistics for Engineers and Scientists*, McGraw Hill.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Ortiz, J. y Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables?. *Comunicaciones en Estadística Febrero 2021, Vol. 14, No. 1, pp. 53–63*
- Paredes, M. (2015). *La gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo del área de nutrición del hospital nacional Almazor Aguinaga Asenjo*. Tesis de Título Profesional. Universidad Señor de Sipan – Lambayeque - Perú.
- Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London* 58, 240–242.
- Pijal, J. y (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Tesis de Título Profesional. Universidad Politécnica Estatal del Carchi – Ecuador.
- Piza, N., Amaiquema, F. y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Porter, A. (1999), Misuse of correlation and regression in three medical journals, *The Journal of the Royal Society of Medicine* 92(1), 123–128.

- Quevedo, M., Vásquez, L., Pinzón, L. y Quevedo, J. (2018). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. *FIPCAEC (Edición 25)* Vol. 6, No 3 Abril-Junio 2021, pp. 674-683. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.421>
- Rene, E. (2009). *Calidad de la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de Itapúa – Encarnación - Paraguay.
- Rodgers, J. y Nicewander, W. (1988). Thirteen ways to look at the correlation coefficient. *The American Statistician* 42(1), 59–66.
- Rodriguez, J. y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rothman, J. (1978). A show of confidence. *N Engl J Med.* 1978;299(24):1362-1363. DOI: <http://dx.doi.org/10.1056/NEJM197812142992410>
- Savitz, DA., Tolo, KA. y Poole, C. (1990). Statistical significance testing in the American Journal of Epidemiology, 1970-1990. *Am J Epidemiol.* 1994;139(10):1047-1052. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a116944>
- Spearman, C. (1904). The proof and measurement of association between two things. *The American Journal of Psychology* 15(1), 72–101.
- Terry, G. y Vasseur, W. (1988). Principios de administración. Mexico: CECSA.

ANEXOS

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño Laboral post COVID-19 y la Gestión Administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. - Lurigancho-Chosica, año 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Existe alguna relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Existe alguna relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?</p> <p>PE2: ¿Existe alguna relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar cuál es la relación que existe entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p> <p>OE2: Determinar cuál es la relación que existe entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la eficacia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la eficiencia del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p>	Variable 1: Desempeño Laboral post COVID-19				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Eficacia	Precisión y puntualidad	1,2,3,4,5,6 y 7	Escala de Likert de 1 al 5, considerando 1 la más baja y 5, la más alta.	20 a 50: bajo
			Eficiencia	Rapidez y simplicidad	8,9,10,11,12,13,14 y 15		51 a 75: medio
			Calidad	Cumplimiento de procedimientos	16,17,18,19 y 20		76 a 100: alto
			Variable 2: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeamiento	Planificación y financiamiento	1,2,3,4,5 y 6	Escala de Likert de 1 al 5, considerando 1 la más baja y 5, la más alta.	20 a 50: bajo
			Organización	Abastecimiento y Producción	7,8,9,10,11,12 y 13		51 a 75: medio
			Ejecución	Comercialización y cobranza	14,15,16,17,18,19 y 20		76 a 100: alto

<p>PE3: ¿Existe alguna relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021?</p>	<p>S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p> <p>OE3: Determinar cuál es la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p>	<p>HE3: Existe relación significativa entre la calidad del desempeño laboral post COVID-19 y la gestión administrativa en la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. – Lurigancho Chosica, año 2021.</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 04

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CUESTIONARIO

Variable a medir: **Desempeño Laboral Post COVID-19**

Marque con una equis (x) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ITEMS	ENCUESTAS					
	DIMENSION: EFICACIA	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con un buen Reglamento Interno de Trabajo de acuerdo al actual contexto?					
2	¿Cree usted que la FAME S.A.C. realiza acciones para dar a conocer su Reglamento Interno de Trabajo?					
3	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cumple con lo establecido en su Reglamento Interno de Trabajo?					
4	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con un buen Manual de Procedimientos de acuerdo al actual contexto?					
5	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza acciones para dar a conocer su Manual de Procedimientos?					
6	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple con lo establecido en su Manual de Procedimientos?					
7	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con personal capacitado y eficaz?					
DIMENSION: EFICIENCIA						
8	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con un eficiente Plan de Capacitaciones de acuerdo al actual contexto?					
9	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza acciones para dar a conocer su Plan de Capacitaciones?					
10	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple con las capacitaciones planteadas?					
11	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con una Directiva de Reconocimiento Laboral de acuerdo al actual contexto?					
12	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza acciones para dar a conocer su Directiva de Reconocimiento Laboral?					
13	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple con la Directiva de Reconocimiento Laboral?					
14	¿Cree usted que la FAME S.A.C. brinda motivación a su personal para la eficiencia e innovación en sus labores de acuerdo al actual contexto?					
15	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con personal eficiente?					
DIMENSION: CALIDAD						
16	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con buen Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo al actual contexto?					
17	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza acciones para dar a conocer su Sistema de Gestión de Calidad?					
18	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple con lo establecido en Sistema de Gestión de Calidad?					
19	¿Considera usted que la FAME S.A.C. tiene bien merecido la Certificación ISO 9001:2015?					
20	¿Cree usted que la labor que realiza el personal de la FAME S.A.C. es de calidad?					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CUESTIONARIO

Variable a medir: **Gestión Administrativa**

Marque con una equis (x) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ITEMS	ENCUESTAS					
	DIMENSION: PLANEAMIENTO	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza adecuadamente su Plan Estratégico Institucional?					
2	¿Considera usted que la FAME S.A.C. realiza adecuadamente un Estudio de Mercado?					
3	¿Cree usted que las metas trazadas por la FAME S.A.C. se cumplen a fin de año?					
4	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cuenta con buen financiamiento?					
5	¿Considera usted que la FAME S.A.C. debería ser financiado por el FONAFE?					
6	¿Cree usted que existe utilidad en la FAME S.A.C. a fin de año?					
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN					
7	¿Considera usted que la organización de la FAME S.A.C. se encuentra de acuerdo a la realidad?					
8	¿Considera usted que el personal que labora en la FAME S.A.C. cumplen con el perfil establecido?					
9	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre las áreas de la FAME S.A.C.?					
10	¿Cree usted que la FAME S.A.C. realiza una buena gestión de compras?					
11	¿Cree usted que la FAME S.A.C. realiza una buena gestión de almacenamiento?					
12	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple en los tiempos establecidos con la producción planificada?					
13	¿Cree usted que la FAME S.A.C. cuenta con un buen Plan de Producción?					
	DIMENSION: EJECUCIÓN					
14	¿Cree usted que la FAME S.A.C. comercializa municiones de pequeño calibre de buena calidad?					
15	¿Cree usted que la FAME S.A.C. comercializa armas de fuego de buena calidad?					
16	¿Cree usted que la FAME S.A.C. comercializa material no letal antidisturbios de buena calidad?					
17	¿Cree usted que la FAME S.A.C. comercializa carrocerías especiales de buena calidad?					
18	¿Considera usted que la FAME S.A.C. cumple en los tiempos establecidos con el plazo de entrega de sus productos?					
19	¿Considera usted que la FAME S.A.C. establece bien sus precios de venta de sus productos?					
20	¿Cree usted que la FAME S.A.C. realiza una buena gestión de cobranza?					

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDOS

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Encuesta

Nombre del Juez: Jorge Antonio Rodriguez Quispe.

Área de acción: Gestión Pública

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variables a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

CRITERIO DE VALORACIÓN DE JUEZ	- Procede su aplicación.	(SI)
	- No procede su aplicación.	()

Nombres y apellidos	JORGE ANTONIO RODRIGUEZ QUISPE		
DNI N°	16161117	Teléfono/ Celular	941934764
Título profesional/especialidad	LICENCIADO EN EDUCACION		
Grado académico	MAESTRO		
Mención	GESTION PUBLICA		



FIRMA
Lima: 03/11/2021

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDOS

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Encuesta


Nombre del Juez: Alfonso Rubén Rosado Naupa

Área de acción: Gestión Pública

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado.	Si		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	Si		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	Si		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	Si		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	Si		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variables a medir.	Si		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	Si		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	Si		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición.	Si		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	Si		

CRITERIO DE VALORACIÓN DE JUEZ	- Procede su aplicación.	(Si)
	- No procede su aplicación.	()

Nombres y apellidos	Alfonso Rubén Rosado Naupa		
DNI N°	09184829	Teléfono/ Celular	980781188
Título profesional/especialidad	Ingeniero en Industrias Alimentarias		
Grado académico	Maestro		
Mención	Gestión Pública		



FIRMA
Lima: 03/11/2021

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDOS

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Encuesta

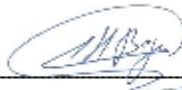
Nombre del Juez: Luis Humberto Béjar

Área de acción: Gestión Pública

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variables a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

CRITERIO DE VALORACIÓN DE JUEZ	- Procede su aplicación.	(SI)
	- No procede su aplicación.	()

Nombres y apellidos	Luis HUMBERTO BÉJAR		
CE N°	000312765	Teléfono/ Celular	951646342
Título profesional/especialidad	LICENCIADO EN EDUCACION		
Grado académico	DOCTOR		
Mención	EDUCACIÓN		



FIRMA
Lima: 05/11/2021

BASE DE DATOS

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19																				TOTAL	RESULTADO FINAL							
Nº	EFICACIA						SUBTOTAL	RESULTADO	EFICIENCIA							SUBTOTAL	RESULTADO	CALIDAD					SUBTOTAL	RESULTADO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13			P14	P15			P16			P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	3	4	4	4	26	MEDIO	3	4	4	3	4	4	3	4	29	MEDIO	3	4	4	4	4	19	MEDIO	74	MEDIO
2	3	4	4	4	3	4	4	26	MEDIO	4	3	3	4	3	3	4	3	27	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	68	MEDIO
3	5	4	3	3	5	4	4	28	MEDIO	3	4	5	4	5	5	4	5	35	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	87	ALTO
4	4	3	4	4	4	4	4	27	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	79	ALTO
5	4	4	4	3	4	4	4	27	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	4	30	MEDIO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	77	ALTO
6	5	5	3	4	5	3	4	29	ALTO	4	5	5	4	5	5	4	5	37	ALTO	3	5	5	5	5	23	ALTO	89	ALTO
7	3	4	4	3	3	3	4	24	MEDIO	4	3	3	3	3	3	5	3	27	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	67	MEDIO
8	3	3	3	3	3	5	4	24	MEDIO	4	5	3	4	3	3	4	3	29	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	69	MEDIO
9	3	5	5	5	3	4	4	29	ALTO	3	3	3	4	3	3	4	3	26	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	70	MEDIO
10	4	5	4	3	4	4	4	28	MEDIO	3	4	4	5	4	4	3	4	31	MEDIO	3	4	4	4	4	19	MEDIO	78	ALTO
11	4	3	4	4	4	4	4	27	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	79	ALTO
12	3	4	5	3	3	4	4	26	MEDIO	3	3	3	3	3	3	4	3	25	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	67	MEDIO
13	5	5	5	5	5	5	4	34	ALTO	4	3	5	3	5	5	4	5	34	ALTO	3	5	5	5	5	23	ALTO	91	ALTO
14	3	5	5	4	3	4	4	28	MEDIO	4	4	3	4	3	3	4	3	28	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	72	MEDIO
15	3	5	3	3	3	4	4	25	MEDIO	5	4	3	4	3	3	4	3	29	MEDIO	5	3	3	3	3	17	MEDIO	71	MEDIO
16	5	4	5	5	5	3	4	31	ALTO	4	3	5	4	5	4	5	5	35	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	90	ALTO
17	4	3	3	4	4	5	4	27	MEDIO	4	4	4	5	4	4	4	4	33	ALTO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	80	ALTO
18	5	3	5	4	5	4	4	30	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	5	37	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	91	ALTO
19	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	80	ALTO
20	5	3	5	5	5	3	4	30	ALTO	4	4	5	3	5	5	4	5	35	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	89	ALTO
21	4	5	3	5	4	4	3	28	MEDIO	5	5	4	4	4	4	5	4	35	ALTO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	83	ALTO
22	3	5	4	4	3	4	4	27	MEDIO	4	4	3	3	3	3	5	3	28	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	71	MEDIO
23	5	5	4	4	5	4	4	31	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	5	38	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	93	ALTO
24	5	4	3	3	5	3	4	27	MEDIO	5	4	5	4	5	5	4	5	37	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	88	ALTO
25	4	3	3	4	4	5	4	27	MEDIO	5	5	4	4	4	4	5	4	35	ALTO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	82	ALTO
26	4	3	5	4	4	4	4	28	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	4	33	ALTO	3	4	4	4	4	19	MEDIO	80	ALTO
27	3	5	3	5	3	4	3	26	MEDIO	4	4	3	4	3	3	5	3	29	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	71	MEDIO
28	5	4	5	5	5	4	4	32	ALTO	4	3	5	3	5	5	4	5	34	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	90	ALTO
29	5	5	4	4	5	4	4	31	ALTO	4	5	5	4	5	5	4	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	93	ALTO
30	5	5	4	5	5	4	4	32	ALTO	4	4	5	4	5	5	4	5	36	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	92	ALTO
31	5	3	5	4	5	5	5	32	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	3	5	5	5	5	23	ALTO	93	ALTO
32	3	5	4	5	3	4	3	27	MEDIO	4	4	3	4	3	3	4	3	28	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	71	MEDIO
33	3	5	5	4	3	4	5	29	ALTO	4	4	3	4	3	3	4	3	28	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	73	MEDIO
34	4	5	4	5	4	5	4	31	ALTO	3	4	4	5	4	4	4	4	32	MEDIO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	83	ALTO
35	5	4	5	5	5	4	4	32	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	38	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	95	ALTO
36	5	4	4	4	5	4	4	30	ALTO	5	4	5	4	5	5	4	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	92	ALTO
37	3	5	5	4	3	4	4	28	MEDIO	5	4	3	4	3	3	4	3	29	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	73	MEDIO
38	4	3	5	5	4	3	5	29	ALTO	4	5	4	4	4	4	5	4	34	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	84	ALTO
39	5	5	3	5	5	4	4	31	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	93	ALTO
40	3	5	3	3	3	4	4	25	MEDIO	4	4	3	5	3	3	4	3	29	MEDIO	5	3	3	3	3	17	MEDIO	71	MEDIO
41	5	5	5	4	5	5	4	33	ALTO	4	4	5	4	5	5	4	5	36	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	93	ALTO
42	5	3	4	5	5	4	4	30	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	92	ALTO
43	3	3	5	5	3	4	4	27	MEDIO	4	4	3	5	3	3	5	3	30	MEDIO	5	3	3	3	3	17	MEDIO	74	MEDIO
44	5	4	4	5	5	5	4	32	ALTO	3	3	5	5	5	5	4	5	35	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	92	ALTO
45	3	5	4	4	3	5	4	28	MEDIO	5	4	3	4	3	3	4	3	29	MEDIO	5	3	3	3	3	17	MEDIO	74	MEDIO
46	3	5	4	5	3	4	4	28	MEDIO	5	5	3	3	3	3	5	3	30	MEDIO	5	3	3	3	3	17	MEDIO	75	MEDIO
47	5	5	5	5	5	4	5	34	ALTO	4	4	5	3	5	5	5	5	36	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	94	ALTO
48	4	5	3	3	4	4	5	28	MEDIO	5	5	4	4	4	4	5	4	35	MEDIO	5	4	4	4	4	21	ALTO	84	ALTO
49	4	5	4	5	4	4	4	30	ALTO	4	5	4	4	4	4	5	4	34	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	85	ALTO
50	5	4	5	4	5	5	4	32	ALTO	4	4	5	4	5	5	4	5	36	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	92	ALTO

N°	VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			TOTAL	RESULTADO FINAL							
	PLANEAMIENTO						SUBTOTAL	RESULTADO	ORGANIZACIÓN						SUBTOTAL	RESULTADO	EJECUCIÓN						SUBTOTAL	RESULTADO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15			P16			P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	3	4	4	22	MEDIO	4	3	4	4	3	4	4	26	MEDIO	3	4	3	5	4	4	4	27	MEDIO	75	MEDIO
2	3	4	4	4	3	4	22	MEDIO	4	4	3	3	4	4	3	25	MEDIO	4	3	3	5	4	3	3	25	MEDIO	72	MEDIO
3	5	4	3	3	5	4	24	MEDIO	4	3	4	5	4	4	5	29	ALTO	4	5	4	3	4	5	5	30	ALTO	83	ALTO
4	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	79	ALTO
5	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	3	4	4	27	MEDIO	3	4	4	4	4	4	4	27	MEDIO	77	ALTO
6	5	5	3	4	5	3	25	ALTO	4	4	5	5	4	3	5	30	ALTO	4	5	3	5	3	5	5	30	ALTO	85	ALTO
7	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	4	4	3	3	3	3	3	23	MEDIO	5	3	4	3	3	3	3	24	MEDIO	67	MEDIO
8	3	3	3	3	3	5	20	MEDIO	4	4	5	3	4	5	3	28	MEDIO	4	3	4	3	5	3	3	25	MEDIO	73	MEDIO
9	3	5	5	5	3	4	25	ALTO	4	3	3	3	4	4	3	24	MEDIO	4	3	3	5	4	3	3	25	MEDIO	74	MEDIO
10	4	5	4	3	4	4	24	MEDIO	4	3	4	4	5	4	4	28	MEDIO	3	4	3	5	4	4	4	27	MEDIO	79	ALTO
11	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	79	ALTO
12	3	4	5	3	3	4	22	MEDIO	4	3	3	3	3	4	3	23	MEDIO	4	3	4	5	4	3	3	26	MEDIO	71	MEDIO
13	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	4	4	3	5	3	5	5	29	ALTO	4	5	3	3	5	5	5	30	ALTO	89	ALTO
14	3	5	5	4	3	4	24	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	26	MEDIO	4	3	4	3	4	3	3	24	MEDIO	74	MEDIO
15	3	5	3	3	3	4	21	MEDIO	4	5	4	3	4	4	3	27	MEDIO	4	3	5	5	4	3	3	27	MEDIO	75	MEDIO
16	5	4	5	5	5	3	27	ALTO	4	4	3	5	4	3	5	28	MEDIO	4	5	4	5	3	5	5	31	ALTO	86	ALTO
17	4	3	3	4	4	5	23	MEDIO	4	4	4	4	5	5	4	30	ALTO	4	4	4	4	5	4	4	29	ALTO	82	ALTO
18	5	3	5	4	5	4	26	ALTO	4	4	4	5	5	4	5	31	ALTO	4	5	4	5	4	5	5	32	ALTO	89	ALTO
19	4	4	4	4	4	4	24	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	4	4	4	5	4	4	4	29	ALTO	81	ALTO
20	5	3	5	5	5	3	26	ALTO	4	4	4	5	3	3	5	28	MEDIO	4	5	4	5	3	5	5	31	ALTO	85	ALTO
21	4	5	3	5	4	4	25	ALTO	3	5	5	4	4	4	4	29	ALTO	5	4	4	3	4	4	4	28	MEDIO	82	ALTO
22	3	5	4	4	3	4	23	MEDIO	4	4	4	3	3	4	3	25	MEDIO	5	3	4	5	4	3	3	27	MEDIO	75	MEDIO
23	5	5	4	4	5	4	27	ALTO	4	4	5	5	5	4	5	32	ALTO	4	5	4	3	4	5	5	30	ALTO	89	ALTO
24	5	4	3	3	5	3	23	MEDIO	4	5	4	5	4	3	5	30	ALTO	4	5	4	5	3	5	5	31	ALTO	84	ALTO
25	4	3	3	4	4	5	23	MEDIO	4	5	5	4	4	5	4	31	ALTO	5	4	4	3	5	4	4	29	ALTO	83	ALTO
26	4	3	5	4	4	4	24	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	MEDIO	5	4	3	5	4	4	4	29	ALTO	81	ALTO
27	3	5	3	5	3	4	23	MEDIO	3	4	4	3	4	4	3	25	MEDIO	5	3	4	4	4	3	3	26	MEDIO	74	MEDIO
28	5	4	5	5	5	4	28	ALTO	4	4	3	5	3	4	5	28	MEDIO	4	5	4	3	4	5	5	30	ALTO	86	ALTO
29	5	5	4	4	5	4	27	ALTO	4	4	5	5	4	4	5	31	ALTO	4	5	5	3	4	5	5	31	ALTO	89	ALTO
30	5	5	4	5	5	4	28	ALTO	4	4	4	5	4	4	5	30	ALTO	4	5	4	3	4	5	5	30	ALTO	88	ALTO
31	5	3	5	4	5	5	27	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	34	ALTO	4	5	3	5	5	5	5	32	ALTO	93	ALTO
32	3	5	4	5	3	4	24	MEDIO	3	4	4	3	4	4	3	25	MEDIO	4	3	4	4	4	3	3	25	MEDIO	74	MEDIO
33	3	5	5	4	3	4	24	MEDIO	5	4	4	3	4	4	3	27	MEDIO	4	3	4	5	4	3	3	26	MEDIO	77	ALTO
34	4	5	4	5	4	5	27	ALTO	4	3	4	4	5	5	4	29	ALTO	4	4	4	5	5	4	4	30	ALTO	86	ALTO
35	5	4	5	5	5	4	28	ALTO	4	4	5	5	4	4	5	31	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	34	ALTO	93	ALTO
36	5	4	4	4	5	4	26	ALTO	4	5	4	5	4	4	5	31	ALTO	4	5	5	5	4	5	5	33	ALTO	90	ALTO
37	3	5	5	4	3	4	24	MEDIO	4	5	4	3	4	4	3	27	MEDIO	4	3	4	3	4	3	3	24	MEDIO	75	MEDIO
38	4	3	5	5	4	3	24	MEDIO	5	4	5	4	4	3	4	29	ALTO	5	4	5	5	3	4	4	30	ALTO	83	ALTO
39	5	5	3	5	5	4	27	ALTO	4	4	4	5	5	4	5	31	ALTO	4	5	5	3	4	5	5	31	ALTO	89	ALTO
40	3	5	3	3	3	4	21	MEDIO	4	4	4	3	5	4	3	27	MEDIO	4	3	5	5	4	3	3	27	MEDIO	75	MEDIO
41	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	4	4	4	5	4	5	5	31	ALTO	4	5	4	3	5	5	5	31	ALTO	91	ALTO
42	5	3	4	5	5	4	26	ALTO	4	5	5	5	4	4	5	32	ALTO	4	5	4	5	4	5	5	32	ALTO	90	ALTO
43	3	3	5	5	3	4	23	MEDIO	4	4	4	3	5	4	3	27	MEDIO	5	3	5	5	4	3	3	28	MEDIO	78	ALTO
44	5	4	4	5	5	5	28	ALTO	4	3	3	5	5	5	5	30	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	34	ALTO	92	ALTO
45	3	5	4	4	3	5	24	MEDIO	4	5	4	3	4	5	3	28	MEDIO	4	3	5	5	5	3	3	28	MEDIO	80	ALTO
46	3	5	4	5	3	4	24	MEDIO	4	5	5	3	3	4	3	27	MEDIO	5	3	5	5	4	3	3	28	MEDIO	79	ALTO
47	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	5	4	4	5	3	4	5	30	ALTO	5	5	4	5	4	5	5	33	ALTO	92	ALTO
48	4	5	3	3	4	4	23	MEDIO	5	5	5	4	4	4	4	31	ALTO	5	4	5	5	4	4	4	31	ALTO	85	ALTO
49	4	5	4	5	4	4	26	ALTO	4	4	5	4	4	4	4	29	ALTO	5	4	5	4	4	4	4	30	ALTO	85	ALTO
50	5	4	5	4	5	5	28	ALTO	4	4	4	5	4	5	5	31	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	33	ALTO	92	ALTO