



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS  
OLIVOS; LIMA; AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autores:**

Dayana Antuanet Abad Vasquez

Rosalinda Aide Sumaran Romero

**Asesor:**

Mg. Lic. Rossmery Albarran Taype

<https://orcid.org/0000-0002-5189-8522>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Presidente( a) del Jurado 1	MAGNOLIA DUSEK PAZ	06782959
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI
Jurado 2	MARIA ISABEL FLORES BAZÁN	45659048
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI
Jurado 3	ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

**16%**

INDICE DE SIMILITUD

**17%**

FUENTES DE INTERNET

**10%**

PUBLICACIONES

**14%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Glenda Meliza Flores-Zavala, Fabiola Wendy Villegas-Cayllahua, Ana Cecilia Napán-Yactayo.</b> "Calidad de servicio y su relación con la fidelización de los clientes", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to American Public University System</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

Va dedicado a nuestros padres, hermanos y toda la familia por el apoyo incondicional en el proceso del cumplimiento de esta meta tan anhelada. Asimismo, a nuestros amigos que de distintas maneras nos apoyaron a lo largo de la carrera y sobre todo a nuestro Dios por todas las bendiciones del día a día y darnos fuerzas para seguir luchando por nuestros sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiar nuestro camino a lo largo de nuestras vidas, permitiéndonos vivir  
diversas experiencias sin dejarnos solas.

A nuestros profesores transmitir sus aprendizajes para desarrollarnos  
profesionalmente y guiarnos a lo largo de esta carrera.

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>25</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>26</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>26</b>
<b>1.5. Justificación del problema</b>	<b>27</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	29
TABLA 2	29
TABLA 3	30
TABLA 4	33
TABLA 5	34
TABLA 6	35
TABLA 7	36

## RESUMEN

Ante la necesidad de una reforma del estado que satisfaga las expectativas y necesidades de la ciudadanía, actualmente las políticas públicas se enfocan en analizar y optimizar la gestión administrativa, ya que esta es la vía por la cual se recaudan los recursos económicos y se transforman en servicios y bienes públicos que la población recibe por derecho a fin de mejorar su calidad de vida. En esta investigación se busca determinar si existe una relación entre las variables: gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. En este sentido, para la verificación se empleó la estimación del coeficiente de correlación de Spearman mediante el programa estadístico IBM SPSS, el cual fue aplicado a una muestra de 40 funcionarios públicos de la Municipalidad de Los Olivos en el año 2021.

A partir de lo cual se concluye que existe una relación significativa entre las variables: gestión administrativa y el desempeño laboral. Asimismo, se evidencia una relación significativa entre las dimensiones "dirección" y "eficacia". Finalmente, la presente investigación concluye que en la entidad pública mencionada no se logra hallar una relación entre las dimensiones "planeación" y "actitud"; y entre las dimensiones "organización" y "evaluación".

**PALABRAS CLAVES:** Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, Dirección, Eficiencia, Planeación.



## ABSTRACT

Given the need for a state reform that meets the expectations and needs of citizens, public policies are currently focused on analyzing and optimizing administrative management, since this is the way in which economic resources are collected and transformed into services and public goods that the population receives by right in order to improve their quality of life. This research seeks to determine if there is a relationship between the variables: administrative management and labor performance of the workers of the Municipality of Los Olivos. In this sense, the estimation of Spearman's correlation coefficient was used for verification by means of the IBM SPSS statistical program, which was applied to a sample of 40 civil servants of the Municipality of Los Olivos in the year 2021.

From which it is concluded that there is a significant relationship between the variables: administrative management and job performance. Likewise, there is evidence of a significant relationship between the dimensions "management" and "effectiveness". Finally, this research concludes that in the mentioned public entity, it is not possible to find a relationship between the dimensions "planning" and "attitude"; and between the dimensions "organization" and "evaluation".

**KEY WORDS:** Administrative Management, Work Performance, Management, Efficiency, Planning.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, las empresas han tenido muchas necesidades de generar resultados, lo cual ha sido un reto para las personas responsables de tomar decisiones en dichas entidades. (García et al; 2021). Las empresas son vistas como entidades económicas, que surgen a partir de una idea previamente diseñada, para atender las demandas y necesidades de sus clientes por medio de una actividad comercial específica. Mendoza, A. (2017) menciona que las organizaciones en el transcurso de su administración definen el propósito de su existencia, la misión, la estrategia de planificación y los objetivos específicos, mientras se ejecutan acciones que sean adecuadas al contexto socioeconómico y político en el que la empresa se desenvuelve. Por otro lado, (Armijos et al; 2019) el recurso humano ha adquirido gran importancia en las políticas administrativas de las empresas. Su impacto se extiende desde el ámbito interno de la organización hasta el social. En la actualidad, se debe considerar a los colaboradores como talento humano que posee el potencial de mejorar mediante una adecuada gestión administrativa en beneficio de la empresa. Además, se destaca que para las empresas es determinante lograr un clima laboral armonioso, ya que de ello depende la actitud de los colaboradores y su permanencia en el puesto de trabajo.

En el año 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) informó que aproximadamente el 60% de la población a nivel mundial trabaja y destacó la importancia de que todos los colaboradores tengan acceso a un trabajo estable. Según la OMS, contar con un empleo estable no solo brinda una mayor confianza, sino que también permite a los trabajadores lograr más objetivos profesionales y personales, establecer relaciones saludables y una comunicación efectiva, así como establecer una

rutina bien estructurada y organizada, lo cual puede generar resultados beneficiosos tanto para los individuos como para la sociedad en general.

A nivel mundial, la gestión administrativa cumple uno de los roles más importantes para dirigir una organización. Esto se logra mediante la realización de procesos de planeación, organización, dirección y control, así como el uso eficiente de los recursos para el logro de los objetivos. Riffo (2019). Asimismo, la gestión administrativa se comprende rápidamente cuando se descompone en actividades básicas y se comienza a identificar las relaciones entre ellas. (Mendoza et al; 2018). La base de la gestión administrativa es la delegación de funciones, la organización y la rentabilidad lo cual debe lograrse mediante el buen desempeño de la alta dirección, que es la base para toda organización. Fernández (2021). En ese sentido, (Parra et al; 2022) señala que el logro de los objetivos propuestos depende principalmente de una gestión administrativa adecuada, lo cual contribuye a que el desempeño de los colaboradores sea siempre óptimo y se cumplan los requisitos previamente establecidos.

Por otra parte, (Parra et al; 2022) destaca que alguna de las funciones de la gestión administrativa puede generar distintas reacciones en los colaboradores, como el temor o la repulsión, lo cual puede afectar la relación y causar inconvenientes internos. Estas razones son las principales causantes del incumplimiento de los objetivos en sus actividades, ya que los colaboradores se mantienen a la expectativa de cualquier mínimo error, afectando su desempeño.

Gonzales y Vélchez (2021) menciona que el desempeño laboral es la capacidad que los trabajadores de una empresa poseen para el cumplimiento de las actividades asignadas en base a sus conocimientos, habilidades, capacidades, responsabilidades y destrezas. La evaluación del desempeño laboral permite determinar la eficacia y eficiencia con la que

los colaboradores contribuyen al logro de los objetivos planteados por la alta dirección. Según (Parra et al; 2022), el desempeño laboral eficiente de los colaboradores depende de una buena gestión administrativa y del mantenimiento de los estándares establecidos por los altos mandos de la organización. A su vez, (Arévalo et al; 2022) señala que el desempeño laboral está sujeto a diversos elementos, tales como el clima laboral, la estructura organizativa, las capacitaciones, la motivación, entre otros.

Perú está enfrentando desafíos y cambios a nivel económico, social y político, entre los cuales se encuentra el desempleo. Tanto las entidades públicas y privadas se esfuerzan por encontrar al colaborador adecuado para cumplir con sus objetivos y metas. Esto implica en no solo buscar candidatos con habilidades y conocimientos apropiados, sino a que estén alineados con los valores de la organización. Asimismo, según (Parra et al; 2022) para que la entidad mejore debe contar con un área especializada en la construcción de métricas normativas que permitan mejorar el proceso de selección, implementación, evaluación y capacitación de los colaboradores. La implementación de estas métricas podría tener un impacto positivo en la motivación, en el bienestar y en la compensación de los empleados, lo que se traduciría en mejoras dentro de la organización.

Es por ello que resulta importante analizar estas variables tanto en empresas públicas como privadas. Según Cieza, Silva y Silva (2021), la gestión pública se enfoca en la gestión eficiente de los recursos disponibles, siguiendo las normas legítimas, con el fin de garantizar un buen desempeño laboral de los colaboradores y ofrecer servicios eficaces y eficientes a la ciudadanía. Este enfoque se ha vuelto cada vez más común en las organizaciones estatales, que buscan mejorar su rendimiento en un entorno más competitivo y confiable.

En este sentido esta investigación plantea determinar la relación entre gestión

administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021, la necesidad de llevar a cabo esta investigación surge debido a que se han evidenciado una serie de dificultades tanto en la gestión administrativa y el desempeño laboral de la entidad. Uno de los problemas identificados es que los procesos administrativos de dirección, planeación y organización no se encuentran definidos correctamente, lo cual provoca una falta de claridad en cuanto a las responsabilidades y tareas de los colaboradores. Esto afecta la realización del trabajo de manera eficiente ocasionando un retraso en los procesos. Además, la falta de precisión al establecer un sistema efectivo de seguimiento dificulta medir el progreso de los colaboradores y hacer ajustes necesarios. Otro problema evidenciado es la falta de coordinación entre las áreas, lo cual se debe a una estructuración deficiente en el MOF (manual de organización y funciones). Esto conlleva a la duplicidad de esfuerzos y un retraso en el cumplimiento de las tareas. Por estas razones, se llevará a cabo una investigación para identificar si existe una relación entre las variables detalladas.

En esta parte de la investigación abordaremos los antecedentes, Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza y Flores (2022) en el artículo titulado "Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado" tiene como objetivo determinar la relación entre las variables de dichas instituciones educativas. Para ello, se realizó un estudio correlacional en el que se aplicó una encuesta a 85 colaboradores de las instituciones educativas Alfonso Ugarte y Manuel Mesones. Los resultados obtenidos demostraron una relación positiva entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral. Como resultado, se concluye que la hipótesis nula debe ser rechazada, lo cual indica que existe una relación entre ambas variables. Es importante destacar que el nivel de

gestión administrativa es satisfactorio, dado que se planifican, organizan, dirigen y controlan efectivamente todos los procesos de la institución educativa. No obstante, también se debe tener en cuenta que hay otros factores que podrían estar influyendo en esta relación y que no se han considerado en este artículo.

Fernández (2021) en el artículo titulado "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19" el objetivo principal de la investigación es la determinación de la relación entre las variables mencionadas en los docentes de la Institución Educativa "Andenes de Chilina" en Arequipa durante el año 2020. El estudio fue llevado a cabo a nivel correlacional, mediante la implementación de un cuestionario a 28 profesores de la institución en los tres niveles de educación básica (inicial, primaria y secundaria). Tras el análisis efectuado, se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución. La correlación positiva presentó un alto nivel, con un valor  $r=0.834$ . Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna la cual fue considerada como verdadera y la hipótesis nula previamente formulada fue rechazada. Además, es crucial tomar en cuenta el proceso de administración de la Institución Educativa. Aunque los resultados fueron buenos, todavía hay algunas áreas de mejora que deben ser atendidas para asegurar el bienestar de la organización.

Machaca T. (2022) en su investigación titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021" tiene como principal objetivo determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la unidad de imagen institucional de la institución mencionada, 2021. Para ello, se aplicó una encuesta a 90

servidores públicos para llevar a cabo el estudio. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva moderada ( $Rho$  0,453 y  $p$ -valor 0,000). Además, se concluyó que hay una relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la unidad de imagen institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna en el año 2021. Por lo tanto, es recomendable seguir implementando políticas y actividades administrativas que contribuyan a mejorar la percepción del equipo. Esto se puede dar mediante las capacitaciones, charlas y fomentando buenas prácticas.

Mestanza E. (2021) en su investigación titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo" tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos. Para ello, El estudio se desarrolló mediante la aplicación de una encuesta a 150 colaboradores. Los resultados obtenidos a través del análisis correlacional demostraron una relación entre las variables, confirmando un coeficiente de  $Rho$  de Spearman de 0.725. Esto indica que existe una relación entre las variables. Además, si se mejora esta relación, se podrían obtener mejores resultados ya que cada procedimiento contribuirá a tener un equipo altamente capacitado. Esto se traducirá en una mayor eficiencia y efectividad al lograr los objetivos que la Municipalidad ha asignado a sus colaboradores.

Cerna M. (2020) en su investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019" tiene como principal objetivo investigar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019. Para ello, se aplicó la encuesta a 100 empleados de la municipalidad. Los resultados obtenidos muestran que

existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal; presentando una correlación positiva ( $r=0.767$ ). La de los trabajadores es importante para garantizar la eficiencia y la revisión de la administración rendimiento de la gestión, así como para identificar oportunidades de mejora. La modernización administrativa también es una excelente herramienta para mejorar la competitividad y la eficiencia de la gestión, y puede incluir la incorporación de tecnología, la automatización de procesos y la mejora de los procedimientos internos.

Estrada F. (2021) en su investigación titulada "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021" tiene como principal objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. Para ello, se aplicó una encuesta a 40 colaboradores, con el fin de confirmar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa, al obtener un  $r=0,067$ . En conclusión, se ha determinado que la mejora en la gestión administrativa del Módulo Penal puede repercutir positivamente en el desempeño de su personal. Para lograr esto, se propone mejorar el seguimiento y la dirección en el módulo penal para una evaluación más equitativa y objetiva del desempeño de los colaboradores. Esto, a su vez, permitiría que la organización logre sus objetivos de manera más eficiente.

Mestas, Cruz, Salguero y Mamani (2021) en "Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú" tiene por finalidad determinar la relación entre las variables de la investigación. Para ello, se utilizó una encuesta de opinión a 200 colaboradores administrativos en el mes de marzo y abril de 2018. Los resultados



obtenidos en el estudio, se puede afirmar que existe una correlación (0.640) entre la selección de personal y la calidad de trabajo. De igual forma, se encontró que existe una relación (0.756) entre la formación y la calidad del trabajo. Lo que indica que la capacitación del personal tiene un impacto en el desempeño y la calidad del trabajo de los colaboradores, por lo que se debe realizar una adecuada selección de personal teniendo en cuenta el puesto laboral. Asimismo, la capacitación de los trabajadores puede ser muy efectiva para que puedan realizar tareas de manera más eficiente y lograr las metas de la entidad.

Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018) en "Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros" tiene como objetivo analizar la relación de lo mencionado. Para alcanzar este objetivo, se aplicó una encuesta en la que participaron 251 trabajadores mineros con la finalidad de recopilar datos sociodemográficos. Los resultados de la encuesta indicaron que hay una actitud positiva hacia el cambio organizacional, también se encontró un nivel medio/moderado de resistencia. Los factores actitudinales están relacionados con las jerarquías lo cual crean ciertas variaciones dentro de la organización, así como la edad que es un factor que afecta la actitud de las personas mayores ante el temor a los cambios.

Flores, Huanca, Quispe y Apaza (2021) en el artículo titulado "Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca" tiene como objetivo principal del estudio realizado fue identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, en el año 2019. Para llevar a cabo dicho estudio, se utilizó una metodología correlacional y se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Esta encuesta fue administrada a un total de 86 trabajadores de la empresa mencionada, y

los resultados obtenidos a partir de la misma fueron utilizados para analizar la relación entre el desempeño laboral y la planificación de personal en la organización. Se concluyó que la investigación con un nivel de confianza del 95%, se acepta la hipótesis H1, que sugiere que existe una relación entre el desempeño laboral y la planificación de personal. En otras palabras, a medida que el desempeño laboral mejora, también lo hace la planificación de personal en la empresa, lo que sugiere que los trabajadores que obtienen mejores resultados también están más involucrados en la planificación de sus actividades laborales.

Chagray, Ramos, Neri, Maguiña e Hidalgo (2020) en el artículo título "Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana" tienen como objetivo principal identificar si existe una relación de sus variables. Para lograr este objetivo, utilizaron un cuestionario como herramienta para su investigación, este fue aplicado a 40 colaboradores de diferentes áreas de la empresa. En conclusión, esta investigación revela que la empresa tiene un clima organizacional favorable que tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de sus trabajadores. Además, se recomienda promover la mejora continua dentro de la organización, incluyendo actividades como capacitaciones y talleres, para mejorar aún más el desempeño de los colaboradores.

En esta parte de la tesis abordaremos el marco teórico, para ello iniciaremos con la primera variable "Gestión Administrativa". Lara (2017) la define como un proceso sistémico, flexible, dinámico y continuo para fines de su investigación. Además de estar compuesto por diferentes dimensiones.

Mallar (2010) afirma que la gestión administrativa puede aplicarse en distintos enfoques dentro de la empresa, sin embargo, la gestión administrativa fundamentada en los procesos de la entidad permite afianzar el cumplimiento de las metas organizacionales,

es por ello que se considera una buena herramienta de gestión que concreta los ideales de las empresas.

Impulsando lo mencionado Valdés (2016) indica que la gestión administrativa puede prever a manera de contingencia los riesgos en las actividades, también aporta al cumplimiento de las mismas, lo que conlleva a un rumbo de excelencia puesto que se anticipa ante alguna casuística.

El proceso de la gestión administrativa según (Mendoza et al; 2018) impulsa la ideología que se fundamenta en planear, organizar, dirigir y controlar. Estos direccionados al cumplimiento de las metas de la organización.

Para complementar el concepto (Mendoza et al; 2018) habla sobre la relevancia de la gestión administrativa ya que detalla que de ella dependerá el éxito o fracaso de una institución. De esta forma resalta y coloca como pilar a esta actividad.

Las dimensiones de la gestión administrativa que se van a desarrollar en esta investigación son:

Dimensión planificación, Dextre y Del pozo (2012) definen a la planeación como un proceso que está incluido dentro de la gestión administrativa el cual permite generar metas, objetivos, planes que la empresa esté orientados a conseguir de acuerdo a su misión o visión, para ello se selecciona los medios más óptimos a utilizar para su cumplimiento, los autores hacen una comparación de la planeación con la anticipación puesto que este se adelanta ante ciertos escenarios que puede estar expuesta la empresa, así como también brinda las indicaciones a los procesos de acuerdo sea el rubro de la empresa.

Los indicadores de la dimensión planificación son:

- Procesos de planeación, Méndez y Fandiño (2010) menciona a la planeación como una táctica importante para direccionar los esfuerzos de toda institución con la finalidad generar resultados eficientes, además mide la magnitud de esfuerzo que necesita por colaborador para cumplir con sus objetivos.
- Cumplimiento de objetivos, Collazos y Fernández (2019) hace mención que el cumplimiento de los objetivos está relacionado o es consecuencia del desempeño laboral óptimo ya que efectiviza los procesos y brinda un plus a la actividad que desarrolla cada trabajador.
- Misión y visión, Méndez y Fandiño (2010) los define como la razón de ser una institución.

Dimensión Dirección, Dextre y Del pozo (2012) afirman que la dirección cumple un rol influenciador en los trabajadores de la empresa puesto que los orienta a realizar actividades que estén direccionadas al cumplimiento de los objetivos, así como también motivar a los mismos y para ello se considera la implementación del liderazgo de esta manera se aseguran que el rendimiento sea el esperado, también se consideran los intereses de los mismos colaboradores para poder concretar un bien común ligado a la empresa donde se labore. Es necesario trabajar basados en políticas ya que estas guían a mantener la línea de los procesos.

Los indicadores de la dimensión dirección son:

- Liderazgo directivo, (Parra et al; 2022) hace una comparativa a la gestión como el liderazgo de una organización. Empodera las diferentes áreas y los directivos deben contar con la capacidad de direccionar adecuadamente los recursos para así cumplir con los objetivos.

- Toma de decisiones, Peña, Castro y Álvarez (2020) menciona que las decisiones fundamentadas en datos o evidencia tiene más probabilidad de cumplir las metas planteadas.
- Comunicación interna y trabajo en equipo, Méndez y Fandiño (2010) describe a la comunicación como pilar para la funcionalidad de una gestión, precisa que reduce la incertidumbre por lo cual afianza un clima laboral adecuado.

Dimensión Organización, Dextre y Del pozo (2012) definen a la organización como un trabajo en conjunto de colaboradores para el cumplimiento de las metas de la empresa, así como la realización de actividades para afianzar este cumplimiento, la organización está ligada a la ejecución de las actividades programadas lo cual genera como consecuencia el logro de las metas. El fin de la misma es orientar a que la estructura pueda programar las actividades y esto debería estar relacionado a cada caso en específico al rubro de la empresa.

Los indicadores de la dimensión organización son:

- Estructura de jerarquías, (Mendoza et al; 2018) señala que la jerarquización está basada en la organización por orden de rango para fines de la distribución del trabajo.
- Manual de organización y funciones, Dextre y Del pozo (2012) define el Manual de organización y funciones como una escritura donde se precisa las responsabilidades y actividades por colaborador, asimismo aclara que está relacionado con el control.

- Selección de personal, Vélez, Loor y Esquivel (2021) hace referencia a que la selección del personal es un proceso de elección de una fuerza de labor específica con la competencia que necesita por la naturaleza de sus actividades del puesto.

Continuando con el marco teórico, abordaremos la Segunda variable "Desempeño Laboral". Hermosilla, Paravic y Valenzuela (2015) definen al desempeño laboral del trabajador como conductas estratégicas, las cuales deben estar regidas a los intereses de la organización, este se caracteriza por ser individual y cada trabajador demuestra un perfil de acuerdo a sus competencias. Asimismo, hace referencia que cuando hablamos de desempeño laboral hablamos de las acciones de los colaboradores de acuerdo al rubro de la empresa, también se comentan que este es medido de acuerdo al rendimiento que ofrece el trabajador a la actividad que tenga consignada. Por su parte, Chiavenato (2010), destaca que el desempeño laboral implica un esfuerzo individual dirigido a alcanzar los objetivos fijados por la organización, lo que requieren el uso adecuado de las habilidades, conocimientos y percepción de los colaboradores. Por ello, Gonzales y Vélchez (2021) destacan la gran importancia de utilizar una evaluación para medir el rendimiento de los colaboradores de la empresa. Esta evaluación debe servir como referencia para comparar las actividades realizadas por los colaboradores con las exigencias organizacionales con las que se cuenta. Por su parte (Armijos et al; 2019) menciona que las capacitaciones son las que ayuda a aumentar el conocimiento de los colaboradores para que logre desarrollar de manera adecuada el trabajo encomendado, enriqueciendo el desempeño y elevando los estándares de los procesos de dicha empresa.

Las dimensiones del desempeño laboral son:

Dimensión Eficacia, Riffo (2019) define a la eficiencia como la realización de los objetivos organizacionales, así mismo resaltan que para que sea llamada eficiencia estos colaboradores deben usar de manera óptima los recursos, puesto que esto es con el fin de obtener los mejores resultados a costos moderados, también se hace referencia a que los trabajadores deben sentirse satisfechos de los concretado, se le relaciona al concepto términos como productividad y efectividad puesto que están estrechamente relacionados al concepto.

Los indicadores de la dimensión de eficiencia son:

- Eficiencia; (Armijos et al; 2019) menciona que la eficiencia es una de las características que se tiene en cuenta al momento de evaluar los recursos humanos, esta característica es fundamental en la terminación de los objetivos organizacionales, lo cual también es medida por el impacto en la empresa y en los empleados garantizando la capacidad y calidad.
- Resolución de problemas; Rodríguez y Lechuga (2019) define a la resolución de problemas como un método que tiene las empresas cuyo objetivo es resolver los problemas que existe dentro de ellas con autonomía y flexibilidad, lo cual es ocasionado por los colaboradores que no comparten las mismas ideas.
- Optimización de recursos; Gonzáles y Vílchez (2021) define que la optimización de recursos es la búsqueda de la mejor forma de realizar los procesos obteniendo mejores resultados, mayor eficacia y eficiencia en un tiempo establecido, también se basa en mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Dimensión Actitud, Ramírez y Aparicio (2014) definen a la actitud como un componente cognitivo los cuales son visibles en el comportamiento de las personas,

estas son generalmente aprendidas en base al entorno como sociedad, familia la relevancia de la actitud pues esta repercute en el desempeño. Por ello se hace una referencia a una investigación de la implementación de un sistema en un programa de administración pública ESAP para ver los resultados que pretenden su sustraer los cuales son justamente saber cuál es la reacción (actitud) antes esta implementación puesto que esto determina de cierta forma la utilidad de lo implementado puesto que su objetivo es potenciar el desempeño para la adquisición de logros, economía, etc.

Los indicadores de la dimensión de actitud son:

- Reconocimiento laboral; Gonzáles y Vílchez (2021) define como que la motivación es una de las técnicas que se utiliza para expresar el reconocimiento laboral, la motivación ayuda a satisfacer y sensibilizar a las personas que van a realizar alguna tarea, el estar motivado estimula a las personas a conseguir los objetivos dentro de la empresa,
- Línea de carrera; Rodríguez y Lechuga (2019) define que la línea de carrera es solo una herramienta para que las empresas puedan retener a los buenos colaboradores, esto servirá para las empresas no pierdan el gran talento humano con el cual cuenta, al mismo tiempo, es una de las cualidades que los colaboradores toman en cuenta de las organizaciones al momento de tomar un puesto laboral.
- Compensaciones, (Parra et al; 2022) menciona que las compensaciones mejoran el proceso del desempeño laboral, ya que los colaboradores tienden a estar más motivados, asimismo son utilizados para mejorar la capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores.



Dimensión Evaluación, Riffo (2019) determinan a la evaluación como la valoración de los saberes de las personas, así como la retroalimentación de lo validado, sobre todo se da importancia a que toda evaluación debería llevar una retroalimentación puesto que esto potencia las aptitudes de los trabajadores, sobre todo en su investigación puesto que se enfocan en la calidad educativa. Además, los autores indican que la evaluación debe tener 4 pasos a considerar para su eficiencia los cuales son: estándares, autoevaluación, evaluación externa, acreditación.

Los indicadores de la dimensión de evaluación son:

- Evaluación interna, Armijos et al. (2019) la evaluación interna y las capacitaciones de los colaboradores son herramientas fundamentales para mejorar los procesos administrativos y lograr el cumplimiento de las metas organizacionales.
- Supervisión al personal, Gonzales y Vílchez (2021) menciona que la supervisión es fundamental para lograr el mayor esfuerzo y desempeño de los colaboradores. La supervisión no solo es hacer cumplir las tareas establecidas, sino también brindar apoyo e incentivos necesarios para motivar a los colaboradores a mejorar su desempeño laboral.
- Actitud ética; Rodríguez y Lechuga (2019) define la actitud ética como el comportamiento que emplea las personas al realizar cualquier actividad, el comportamiento que se modifique también se transforma en el desempeño.

## 1.2. Formulación del problema

### Problema general

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

### **Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre planeación y la actitud de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre dirección y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivos General**

Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre planeación y la actitud de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.
- Determinar la relación entre organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.
- Determinar la relación entre dirección y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.

## **1.4. Hipótesis**

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos Lima; Año 2021.

- Existe una relación significativa entre la dirección y la eficiencia de los

trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.

- Existe una relación significativa entre la planeación y la actitud de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.
- Existe una relación significativa entre la organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021.

### **1.5. Justificación del problema**

El presente trabajo tiene por justificación que de existir una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral se pretende tomar los resultados para generar un reporte en el cual detalle la misma investigación más una serie de recomendaciones referente al tema tratado con la finalidad de hacer entrega a la Municipalidad Distrital De Los Olivos para los fines correspondientes, esperando sea un aporte para su gestión.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

En esta parte de la investigación, pasaremos a detallar como se desarrolló el proceso de determinación de la población, muestra, el desarrollo de la técnica e instrumento, la recolección y procesamiento de datos, así como los aspectos éticos.

Según Arias, Villasis y Miranda (2016), la población de estudio es un total de casos, definidos, limitados y accesibles que tengan las mismas características, que será usado como referente para la muestra. Para la investigación se verificó que la Municipalidad De Los Olivos posee una población finita ya que se conoce el número exacto de elementos el cual la constituye. La población comprende a todo el personal de la Municipalidad Distrital De Los Olivos, Lima 2021, siendo un total de 1,563 funcionarios públicos. Una vez determina la población se han identificado criterios de inclusión y exclusión para definir la muestra.

Según Arias et al (2016), menciona que la muestra es la selección de individuos siguiendo determinados principios. Por lo tanto, la muestra de la presente investigación estará delimitada por 40 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital De Los Olivos, Lima 2021. En consideración de las siguientes pautas.

- Los criterios de inclusión se establecieron para los trabajadores que con su labor contribuyen al funcionamiento de los servicios que presta la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el palacio municipal, los cuales pertenecen a las siguientes áreas:
  - 1) Área de Recursos humanos.
  - 2) Área de Gestión de desarrollo urbano
  - 3) Área de Desarrollo económico
  - 4) Área de Desarrollo humano

Es necesario precisar que no se logró recolectar las respuestas de la totalidad de funcionarios del palacio municipal, puesto que para el año 2021 existían disposiciones y restricciones brindadas por el gobierno nacional a fin de contener los contagios en la circunstancia de la pandemia COVID-19, por lo tanto, se realizó la distribución al personal que se encontraba físicamente en el edificio de las áreas mencionadas. Salvo los trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba y el personal en atención directa con el ciudadano.

- Los criterios de exclusión para la aplicación del cuestionario se basaron en todo el personal que se encuentre en periodo de prueba debido a que se encontraban adaptándose en el puesto asignado y esto podría alterar el resultado deseado. Además, se excluyeron a los servidores que estaban brindando atención directa al ciudadano ya que por la naturaleza de sus funciones se encontraban en constante actividad sin dar lugar a alguna interrupción.

### **Técnica e instrumentos de recolección**

En relación a la técnica aplicada con fines de recolectar información, se ha determinado emplear la encuesta, que según Lara (2017) define a la encuesta como una estructura que tiene como finalidad la operacionalización de alguna variable, es decir esta permitirá la definición cualitativa y cuantitativa cada característica del estudio.

Vara, A. (2012) señala que hay diversos tipos de instrumentos de medición que puede utilizar el investigador para poder realizar registros de información sobre las variables que está desarrollando. Por lo tanto, para la recopilación de datos de este estudio se utilizará como instrumento el cuestionario con aplicación de la escala de Likert. Para complementar ello se sustenta con una representación gráfica el detalle del cuestionario en mención.

**Tabla 1**
**Detalles del instrumento: Cuestionario**

<b>Cuestionario</b>			
<b>Variable</b>	<b>Preguntas por variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Ítem</b>
Gestión administrativa	18	Dirección	1-6
		Planificación	7-12
		Organización	13-18
Desempeño laboral	17	Eficiencia	1-6
		Actitud	7-12
		Evaluación	13-17

*Nota.* Fuente: Elaboración propia

**Confiabilidad**

Para la confiabilidad del cuestionario se aplicó el Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.95571858.

**Tabla 2**
**Alfa de Cronbach**

<b><math>\alpha</math></b> (Alfa) =	<b>0.95571858</b>
<b>K</b> (NUMERO DE ITEMS) =	35
<b>V<sub>i</sub></b> (VARIANZA DE CADA ITEM) =	34.5688889
<b>V<sub>t</sub></b> (VARIANZA TOTAL) =	482.888889

*Nota.* Fuente: Elaboración propia

### Validez

Para la validación (03) expertos respaldaron la validación del instrumento utilizado en la presente investigación. En la tabla 3 se puede verificar los datos de los profesionales.

**Tabla 3**

**Datos de profesionales**

ITEM	NOMBRE	APELLIDO	DNI	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCION
1	MAGNOLIA JESUS	DUSEK PAZ	06782959	MAGISTER	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
2	VIOLETA CECILIA	GUERRERO CABALLERO	09864529	MAGISTER	
3	JOSÉ WILFREDO	SÁNCHEZ PORRAS	43420255	MAGISTER	

*Nota.* Fuente: Elaboración propia

### Procedimiento y análisis de los datos:

Para la recolección de datos, se solicitó autorización a través de la mesa de partes. Posteriormente, nos dirigimos al palacio municipal el 04 de mayo de 2022 a las 8:00 am, tal como se acordó con la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad. En ese momento, procedimos a entregar físicamente el cuestionario a los funcionarios públicos en cada área. La duración del desarrollo del cuestionario por parte de los funcionarios del palacio fue de aproximadamente 10 minutos. Durante este proceso, observamos que los colaboradores

respondieron con responsabilidad. Luego, se recogieron los cuestionarios para digitalizar toda la información obtenida. Posteriormente, se consolidó toda la información en un archivo de Excel, con el fin de utilizarla posteriormente para los fines de la presente investigación.

Para el procesamiento de la información, se utilizó el programa estadístico SPSS V25. Este programa fue utilizado para medir la correlación de los datos obtenidos del cuestionario aplicado en las variables de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos en el año 2021, lo cual respondió al objetivo planteado. Los resultados obtenidos fueron plasmados en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para una interpretación más precisa. Para medir la correlación, se utilizó la prueba paramétrica de Spearman con el fin de verificar las correlaciones existentes. Finalmente, se realizó la tabulación de los resultados junto con su respectivo análisis. Además, se aplicó la prueba de normalidad para probar la hipótesis planteada en dicha investigación.

### **Aspectos éticos**

La presente investigación en referencia a los aspectos éticos fue elaborada respetando todos los principios éticos de las Normas APA – 7ma (séptima) edición tanto en la redacción y en las citas esto con la finalidad de respetar al autor haciéndolo mención correspondiente, asimismo pusimos en práctica diversos valores como el respeto, la equidad, la confidencialidad y sobre todo la veracidad de dicha investigación. Realizamos búsqueda en artículos científicos como redalyc, scielo, dialnet con la finalidad de realizar una investigación confiable.



### **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

En esta sección de la investigación, se presentarán los resultados obtenidos con base en la información recopilada y analizada. Esto permitirá una comprensión más precisa de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad.

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue sometido a criterios de validez y confiabilidad, habiendo obtenido la aprobación de profesionales competentes. Una vez cumplidos estos requisitos, se procedió a la aplicación del cuestionario.

#### **Representación de resultados**

Se está tomando en cuenta la formulación de la hipótesis y comparándolas con la correlación de Spearman en relación de cada pregunta de la investigación

#### **GESTIÓN ADMINISTRATIVA- DESEMPEÑO LABORAL**

Problema general:

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

Formulación de hipótesis:

H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

H1: La gestión administrativa sí se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman para las variables, “Gestión administrativa” y “Desempeño laboral”.*

			Gestion administrative	Desemp eño laboral	
o de Spearman	Rh	Gestion administrative	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
			Sig. (bilateral)	.	<,001
			N	40	40
	Desemp eño laboral	Desemp eño laboral	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
			Sig. (bilateral)	<,001	.
			N	40	40

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia en IBM SPSS.

Tras realizar la correlación de Spearman, el programa estadístico nos arroja un Sig. (bilateral) de magnitud <0,001. Por lo que se rechaza la hipótesis nula de no relación entre ambas variables. Asimismo, se evidencia que esta relación presenta una magnitud positiva (coeficiente de correlación=,654), Siendo así que, la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021, se relacionan positivamente con una magnitud igual a 0,654, siendo esta una “correlación positiva considerable”.

## **PLANEACIÓN – ACTITUD**

Problema específico:

¿Cuál es la relación entre planeación y la actitud de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

Formulación de hipótesis:

H0: La planeación no se relaciona significativamente con la actitud de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

H1: La planeación sí se relaciona significativamente con la actitud de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

**Tabla 5**

**Correlación de Spearman para las variables, “planeación” y “actitud”.**

			Planeación	Actitud
o de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	-,050
		Sig. (bilateral)	.	,761
		N	40	40
	Actitud	Coefficiente de correlación	-,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,761	.
		N	40	40

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia en IBM SPSS.

Tras realizar la correlación de Spearman, el programa estadístico nos arroja un Sig. (bilateral) de magnitud ,761. Por lo que se acepta la hipótesis nula de no relación entre ambas dimensiones. Siendo así que, la planeación y la actitud de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021, no se relacionan significativamente.

## ORGANIZACIÓN- EVALUACIÓN

Problema específico:

¿Cuál es la relación entre organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

Formulación de hipótesis:

H0: La organización no se relaciona significativamente con la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

H1: La organización sí se relaciona significativamente con la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

**Tabla 6**

**Correlación de Spearman para las variables, “organización” y “evaluación”.**

			Organi zación	Eval uación
o de Spearman	Organi zación	Coeficiente de correlación	1,000	,249
		Sig. (bilateral)	.	,121
		N	40	40
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,249	1,000
		Sig. (bilateral)	,121	.
		N	40	40

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia en IBM SPSS.

Tras realizar la correlación de Spearman, el programa estadístico nos arroja un Sig. (bilateral) de magnitud ,121. Por lo que se acepta la hipótesis nula de no relación entre ambas dimensiones. Siendo así que, la organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021, no se relacionan significativamente.

## **DIRECCION-EFICIENCIA**

Problema específico:

¿Cuál es la relación entre organización y la evaluación de los trabajadores de la Municipalidad De Los Olivos; Lima; Año 2021?

Formulación de hipótesis:

H0: La dirección no se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

H1: La dirección sí se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021.

**Tabla 7**

**Correlación de Spearman para las variables, “dirección” y “eficiencia”.**

		Dirección	Eficiencia
Rho de Spearman	Dir ección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	Efi ciencia	Coefficiente de correlación	,727**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	40

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia en IBM SPSS.

Tras realizar la correlación de Spearman, el programa estadístico nos arroja un Sig. (bilateral) de magnitud <,001. Por lo que se rechaza la hipótesis nula de no relación entre ambas dimensiones. Asimismo, se evidencia que esta relación presenta una magnitud positiva (coeficiente de correlación=,727), Siendo así que, la Dirección y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, 2021, se relacionan positivamente con una magnitud igual a 0,727, siendo esta una “correlación positiva considerable”.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La actual investigación tuvo como propósito identificar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos Lima, año 2021. Consiguiendo los resultados que se presentan a continuación.

En relación al objetivo general que consiste en determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de los olivos Lima, Año 2021. Se evidencia que existe una relación entre ambas variables mencionadas, en la investigación se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con 0,654 siendo esta una "correlación positiva considerable". Algunos resultados que guardan relación o tienen una similitud con lo referido como Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza y Flores (2022) obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman es de 0,350 concluyendo con este resultado que existe una correlación positiva. Del mismo modo, en su investigación analizaron por separado las variables, obteniendo como resultado un grado de "adecuado" y "bueno" respectivamente. Por otro lado, Fernández (2021) con su investigación consiguió como resultado el coeficiente de correlación de Spearman 0,834 concluyendo que existe una relación. A partir de los resultados obtenidos es evidente que existe una relación entre las variables mencionadas en base a las dos investigaciones analizadas y la presente investigación. Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones deben priorizar una adecuada estructura en la gestión administrativa ya que repercute directamente en el desempeño de sus trabajadores.

En relación al primer objetivo específico, el que implicaba obtener una relación entre planeación y actitud, se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman es 0,761. Por lo consiguiente, se verifica que no existe una relación. Haciendo el análisis de las variables Estrada (2021) menciona la relevancia de la planeación, puesto que esto se ve reflejado en la satisfacción de los ciudadanos, de igual manera la planeación es parte de la gestión

administrativa la misma que es responsable de optimizar los procesos de toda institución, generando estrategias de prevención y optando por mejores decisiones a corto, mediano y largo plazo basado en los objetivos organizacionales. En referencia a la actitud Mestanza (2021) hace referencia que las entidades poseen la facultad de motivar a sus trabajadores y esto se define como motivación personal. Sin embargo, la motivación personal está vinculada con la conducta del trabajador, la misma que se produce del interior de la persona, pese a que se desarrollan internamente este se ve influenciado por el entorno laboral. Por último, en la presente investigación se evidencia que no existe una relación entre planeación y la actitud ya que al analizar las dos investigaciones mencionadas la actitud podría verse alterada por la voluntad del mismo colaborador. No obstante, es necesario remarcar la importancia de la planeación y la actitud por separado dentro de una organización.

Para el segundo objetivo específico, donde se indica determinar la relación de la organización y la evaluación se comprobó en los resultados que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,249. Por lo consiguiente, se verifica que no existe una relación entre ambas dimensiones. Analizando las variables Estrada (2021) menciona que la institución debe proponer métodos necesarios, reglas y funciones que se tiene que cumplir dentro de la entidad para mejorar la eficiencia de los trabajadores, en consecuencia, se reducen costos e incrementa la productividad al disminuir la duplicidad de esfuerzos mediante la delimitación de responsabilidades, de tal forma que se sepa que se espera de su trabajo. Arévalo (2018) detalla que la evaluación debería ser estimado en base al juicio de los supervisores verificando la efectividad de la conducta por colaborador respecto a los resultados obtenidos. Por último, como se ha mencionado en las investigaciones analizadas, la evaluación es un término que puede cambiar dependiendo de cómo los supervisores la perciban, debido a sus indicadores o métodos empleados para su medición. A pesar que en el estudio actual no se encontró una

conexión entre las dimensiones, es fundamental potenciar ellas por separado. Es esencial tener en cuenta que la evaluación se basa en la opinión del evaluador, por lo tanto, se adecua a los resultados obtenidos en esta investigación.

En el tercer objetivo específico, se evaluaron las variables dirección y eficacia y se obtuvo como resultado al coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0,727. Por ello, se comprueba que, si guardan relación ambas variables. Estrada (2021) menciona que la dirección tiene el rol de guiar la ejecución de los planes establecidos por las instituciones. Cuando sea necesario se debe analizar las problemáticas que surgen en la entidad para definir las posibles alternativas de solución. Mestanza (2021) precisa que la eficacia se debe reflejar en la ejecución de las tareas por trabajador y esto conlleva al incremento de la efectividad en el desarrollo de las funciones en la organización. Finalmente, en la presente investigación se evidencia que existe una relación entre la dirección y eficacia. En consecuencia, se recomienda que estas dimensiones sean evaluadas en conjunto para alcanzar efectividad en las actividades de los trabajadores.

## **Implicancias**

A continuación, se detallarán las implicancias de la investigación:

- **Implicancia metodológica:** En esta investigación se hizo uso de un instrumento que se emplea para medir la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo cual se realizó por medio de un cuestionario y nos permitió medir la relación de las dos variables, es por ello que se sugiere la utilización de este instrumento para las próximas investigaciones similares.
- **Implicancia práctica:** Los resultados obtenidos en esta investigación podrá ser analizado y adquirido por la gerencia o por el área de recursos humanos de la



Municipalidad Distrital de Los Olivos para que lleven a cabo adecuados lineamientos a fin de optimizar su gestión administrativa y en consecuencia de ello obtener un destacado desempeño laboral.

- **Implicancia teórica:** El trabajo de investigación servirá como referencia para futuras investigaciones relacionadas en materia de gestión administrativa y el desempeño laboral, puesto que las dimensiones estudiadas cuentan con pocos antecedentes en la actualidad. En cambio, con relación a las variables podría ser comparado con otras investigaciones.

### Limitaciones

A continuación, se nombrarán las limitaciones:

- Una de las principales limitaciones fue coincidir en tiempos para el avance en simultaneo de la presente investigación, puesto que este trabajo es en coautoría y ambas nos encontrábamos adaptándonos a nuestros nuevos puestos laborales.
- Dificultad en la búsqueda de artículos científicos que guarden relación con las variables.
- Burocracia para la distribución de los cuestionarios en sus instalaciones de la Municipalidad Distrital De Los Olivos.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron:

Respondiendo al objetivo general se determina que existe una relación entre las variables "gestión administrativa y desempeño laboral" en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos - Lima, año 2021. Se sugiere usar el enfoque de la gestión basada en los procesos para encaminar a un progreso en la gestión administrativa que a su vez

incrementará la actividad laboral de los trabajadores a través de la optimización de los procesos. Usando la metodología de la gestión por procesos la cual consiste en identificar y analizar los procesos más relevantes para asegurar su calidad y eficiencia.

En el primer objetivo específico se estableció que no existe una relación entre las dimensiones de "planeación y la actitud" en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos – Lima, año 2021. Si bien no guardan relación ambas variables, se recomienda considerar a la planeación ya que por su naturaleza minimiza el riesgo, esto reforzará el buen funcionamiento de cualquier organización. Además, es fundamental que la actitud sea reforzada positivamente mediante un liderazgo, a fin de que los trabajadores sean direccionados al cumplimiento de los objetivos organizacionales y promoviendo un clima laboral favorable.

Para el segundo objetivo específico se logró determinar que no existe una relación entre las dimensiones "organización y la evaluación" dentro de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Sin embargo, se recomienda que la entidad funcione de manera eficiente y efectiva para maximizar el impacto en la comunidad. La evaluación permite identificar fortalezas y debilidades en la gestión y tomar decisiones informadas para mejorar el desempeño. Una buena organización permite definir objetivos y metas de manera clara y objetiva, lo que facilita una evaluación efectiva. En conclusión, ambas dimensiones son fundamentales en la gestión pública y deben considerarse juntas para optimizar la gestión y obtener mejores resultados para la comunidad.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se logró identificar que existe una relación en la dimensión de "dirección y eficacia" dentro Municipalidad Distrital de Los Olivos. Por lo tanto, se sugiere prestar mayor atención a la eficacia, ya que esto tendrá un impacto directo en los resultados de la organización y en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. Es importante destacar que una mejora en la eficacia puede aumentar la

satisfacción de los trabajadores. Para lograr una gestión pública eficiente y efectiva en beneficio de la comunidad, es fundamental que la entidad cuente con líderes competentes y comprometidos, dispuestos a asumir la responsabilidad de la dirección y la toma de decisiones informadas para mejorar la eficacia en la gestión pública. Asimismo, es necesario que la entidad disponga de los recursos necesarios y de una asignación adecuada de los mismos para lograr los objetivos y metas establecidos. Para alcanzar este objetivo, es imprescindible contar con procesos de seguimiento y evaluación adecuados y recursos suficientes.

## REFERENCIAS

- García, M., Grilló, A., & Morte, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. [PDF]. Ed. Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. [PDF]. Ed. Revista Científica DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. [PDF]. Ed. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. [PDF]. Revista Scientific, 4(Ed. Esp.), 153–172. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. [PDF]. Rev. Dominio de las ciencias. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. [PDF]. Rev. Economía y Negocios, 3(1), 47–62. DOI: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. [PDF]. Rev. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>

- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. [PDF]. Rev. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Gonzales, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [PDF]. Rev. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. [PDF]. Rev. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R. & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. [PDF]. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 1757-1778. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. [PDF]. Rev. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. [PDF]. Rev. Polo del Conocimiento (Edición núm. 54) Vol. 6, No 2 DOI: [10.23857/pc.v6i2.2253](https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253)
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R. & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. [PDF]. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 1757-1778. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)

- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. [PDF]. Rev. Economía y Negocios, 3(1), 47–62. DOI: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Machaca, T. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79777>
- Mestanza, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68599>
- Cerna, M. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019. [Tesis Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6832>
- Estrada, F. (2021). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72908>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. [PDF]. Rev. De Empresa Y Gobierno, 1(2), 21–29. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C. & González C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. [PDF]. Rev. De Psicología Vol. 36 (1), 2018 (ISSN 0254-9247). DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Flores, C., Huanca, R., Quispe, I. & Apaza, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. [PDF]. Rev. científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 9, 2021 (Ejemplar dedicado a: Septiembre 2021), págs. 282-301. DOI: [10.23857/pc.v6i9.3024](https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024)


- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. [PDF]. Rev. Nac. Adm. [online]. 2020, vol.11, n.2, 3297. ISSN 1659-4932. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Hermosilla, A., Paravic, T. & Valenzuela, S. (2015). Fuerza Laboral que Envejece, ¿Qué Hacer ante esta Tendencia?. [PDF]. Rev. Ciencia y Trabajo. Sep-Dic; 17 [54]: 166-170). DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300002>
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.
- Gonzales, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [PDF]. Rev. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. [PDF]. Ed. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. [PDF]. Revista Cientific, 4(Ed. Esp.), 153–172. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. [PDF]. Ed. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. [PDF]. Rev. EAN, núm. 87, 2019, Julio-Diciembre, pp. 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Gonzales, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [PDF]. Rev. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

- Ramírez, F. & Aparicio, D. (2014). La actitud de las personas durante la integración del sistema de gestión de la calidad y la acreditación de alta calidad en el programa de Administración Pública de la ESAP. [PDF]. Rev. SIGNOS- Investigación en Sistemas de Gestión, vol. 6, núm. 1, 2014, pp. 15-33. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560458747002>
- Gonzales, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [PDF]. Rev. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. [PDF]. Rev. EAN, núm. 87, 2019, Julio-Diciembre, pp. 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. [PDF]. Rev. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. [PDF]. Revista Cientific, 4(Ed. Esp.), 153–172. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. [PDF]. Ed. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Gonzales, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. [PDF]. Rev. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. [PDF]. Rev. EAN, núm. 87, 2019, Julio-Diciembre, pp. 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>



## ANEXOS

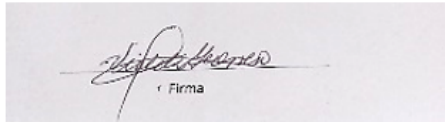
### ANEXO N° 1: Primera validación.

<b>CALIFICACION GLOBAL</b>	0,0 - 1,00
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.	
VALIDEZ: 1.0	
FECHA: 09/06/2023	<b>FIRMA DEL VALIDADOR</b> VALIDADOR: JOSE SANCHEZ PORRAS DNI: 43420255

ITEMS	Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias									
<b>DIMENSION DE DIRECCION</b>													
N°	Items												
1	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6													
<b>DIMENSION PLANIFICACION</b>													
N°	Items												
7	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12													
<b>DIMENSION ORGANIZACION</b>													
N°	Items												
13	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17													
18	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias			
<b>DIMENSION DE EFICACIA</b>														
N°	Items													
1	Considera usted que las instalaciones, equipos técnicos facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Percibe usted que es fácil cumplir con los objetivos en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Considera usted que la Municipalidad de Los Olivos cuenta con un personal optimista al resolver problemas en un tiempo adecuado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Recibe usted capacitaciones continuas que motiven a mejorar el rendimiento laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Los colaboradores cuentan con capacidad para realizar su jornada laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	considera usted que el personal de La Municipalidad de Los Olivos tiene conocimiento del tiempo demora para el cumplimiento de cada proceso													
<b>DIMENSION ACTITUD</b>														
N°	Items													
7	Usted tiene conocimiento que los colaboradores cuentan con un reconocimiento laboral en cada mes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Usted se siente contento (a) por los reconocimientos laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Quisiera usted realizar una línea de carrera dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Tiene usted conocimiento si La Municipalidad de Los Olivos brinda una línea de carrera	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Se siente usted satisfecho con el sistema de compensaciones que brinda la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Considera usted que la municipalidad de los olivos aplica las técnicas de compensaciones con los trabajadores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
<b>DIMENSION EVALUACION</b>														
N°	Items													
13	Considera usted que es evaluado constantemente por su superior dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	cree usted que la evaluación realizada internamente es la mas adecuada dentro de la Municipalidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Considera usted que la retroalimentación que recibe dentro de la Municipalidad de Los Olivos es la correcta, lo cual ayuda a mejorar la productividad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Usted cuenta con una supervisión al personal constantemente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Actúa usted de acuerdo a los principios de la ética de la Municipalidad de los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

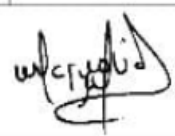
ANEXO N° 2. Segunda validación.

<b>CALIFICACIÓN GLOBAL</b>	0,0 - 1,00
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.	
VALIDEZ: 1,00	
FECHA: 05/06/2023	<p><b>FIRMA DEL VALIDADOR</b></p> <p>VALIDADOR: Violeta Cecilia Guerrero Caballero</p> <p>DNI: 09864529</p>

ITEMS	Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias									
<b>DIMENSION DE DIRECCION</b>													
N°	Items												
1	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6													
<b>DIMENSION PLANIFICACION</b>													
N°	Items												
7	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12													
<b>DIMENSION ORGANIZACION</b>													
N°	Items												
13	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17													
18	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias		
<b>DIMENSION DE EFICACIA</b>													
N°	Items												
1	Considera usted que las instalaciones, equipos técnicos facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
2	Percebe usted que es fácil cumplir con los objetivos en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
3	Considera usted que la Municipalidad de Los Olivos cuenta con un personal optimista al resolver problemas en un tiempo adecuado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4	Recibe usted capacitaciones continuas que motiven a mejorar el rendimiento laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Los colaboradores cuentan con capacidad para realizar su jornada laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
6	considera usted que el personal de La Municipalidad de Los Olivos tiene conocimiento del tiempo demora para el cumplimiento de cada proceso												
<b>DIMENSION ACTITUD</b>													
N°	Items												
7	Usted tiene conocimiento que los colaboradores cuentan con un reconocimiento laboral en cada mes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
8	Usted se siente contento (a) por los reconocimientos laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	Quisiera usted realizar una línea de carrera dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	Tiene usted conocimiento si La Municipalidad de Los Olivos brinda una línea de carrera	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
11	Se siente usted satisfecho con el sistema de compensaciones que brinda la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
12	Considera usted que la municipalidad de los olivos aplica las técnicas de compensaciones con los trabajadores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
<b>DIMENSION EVALUACION</b>													
N°	Items												
13	Considera usted que es evaluado constantemente por su superior dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
14	cree usted que la evaluación realizada internamente es la más adecuada dentro de la Municipalidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Considera usted que la retroalimentación que recibe dentro de la Municipalidad de Los Olivos es la correcta, lo cual ayuda a mejorar la productividad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Usted cuenta con una supervisión al personal constantemente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	Actúa usted de acuerdo a los principios de la ética de la Municipalidad de los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

ANEXO N° 3: Tercera validación.

<b>CALIFICACIÓN GLOBAL</b>	0,0 - 1,00
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.	 <b>FIRMA DEL VALIDADOR</b>
VALIDEZ: 1	
FECHA: 22/05/2023	<b>VALIDADOR: MAGNOLIA DUSEK PAZ</b> <b>DNI: 06782959</b>

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias			
<b>DIMENSION DE DIRECCION</b>														
N°	Items													
1	Percibe usted un liderazgo directivo en el centro de labores de la municipalidad de los olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Usted considera que su lider encamina al equipo al cumplimiento de objetivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Considera usted, que las tomas de decisiones de los altos mandos suelen ser las mas óptimas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Al realizar sus labores, la comunicacion interna y el trabajo en equipo es eficiente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Usted considera que las habilidades laborales han sido reconocidas en base a la comunicacion interna	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Usted se siente informado por su lider sobre las actividades a futuro													
<b>DIMENSION PLANIFICACION</b>														
N°	Items													
7	Considera usted, que la Municipalidad de Los Olivos es eficiente con sus procesos de planeacion	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Usted ha sido testigo del cumplimiento de objetivos en la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Considera usted que la mision y vision de la Municipalidad de Los Olivos se implementa en las gestiones	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Ha sido participe de algun proceso de planeacion en su area de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Conoce usted los conceptos de mision y vision de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Considera usted que los objetivos estan acordes a la mision de la institucion													
<b>DIMENSION ORGANIZACION</b>														
N°	Items													
13	Usted ha sido informado sobre la estructura de jerarquias en la municipalidad los olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Considera usted que la redaccion del manual de organizacion y funciones de la Municipalidad de Los Olivos le ha servido de guia en sus labores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	En base a su experiencia confia en que el proceso de seleccion de personal que se realiza en la Municipalidad de Los Olivos es óptimo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Considera usted que la estructura jerarquica de la Municipalidad de Los Olivos debe ser reestructurada	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Considera usted que el manual de organizacion y funciones de la Municipalidad de Los Olivos debe ser reestructurado													
18	Modificaría usted el proceso de seleccion de personal	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias		
<b>DIMENSION DE EFICACIA</b>													
N°	Items												
1	Considera usted que las instalaciones, equipos técnicos facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
2	Percebe usted que es fácil cumplir con los objetivos en el menor tiempo posible	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
3	Considera usted que la Municipalidad de Los Olivos cuenta con un personal optimista al resolver problemas en un tiempo adecuado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4	Recibe usted capacitaciones continuas que motiven a mejorar el rendimiento laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Los colaboradores cuentan con capacidad para realizar su jornada laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
6	considera usted que el personal de La Municipalidad de Los Olivos tiene conocimiento del tiempo demora para el cumplimiento de cada proceso												
<b>DIMENSION ACTITUD</b>													
N°	Items												
7	Usted tiene conocimiento que los colaboradores cuentan con un reconocimiento laboral en cada mes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
8	Usted se siente contento (a) por los reconocimientos laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	Quisiera usted realizar una línea de carrera dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	Tiene usted conocimiento si La Municipalidad de Los Olivos brinda una línea de carrera	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
11	Se siente usted satisfecho con el sistema de compensaciones que brinda la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
12	Considera usted que la municipalidad de los olivos aplica las técnicas de compensaciones con los trabajadores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
<b>DIMENSION EVALUACION</b>													
N°	Items												
13	Considera usted que es evaluado constantemente por su superior dentro de la Municipalidad de Los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
14	creo usted que la evaluación realizada internamente es la más adecuada dentro de la Municipalidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Considera usted que la retroalimentación que recibe dentro de la Municipalidad de Los Olivos es la correcta, lo cual ayuda a mejorar la productividad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Usted cuenta con una supervisión al personal constantemente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	Actúa usted de acuerdo a los principios de la ética de la Municipalidad de los Olivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

ANEXO N° 4. Niveles de perspectiva



Figura 1: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión dirección – liderazgo directivo. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

**Interpretación:**

Figura 01 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” deja de existir el liderazgo de los altos mandos dentro de la entidad, solo un 5.00 % indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, (10.00%) de trabajadores mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 35.00 % respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (50.00%) colaboradores señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que la mayor parte de los colaboradores del área valoran el liderazgo directivo presente en la gestión administrativa.

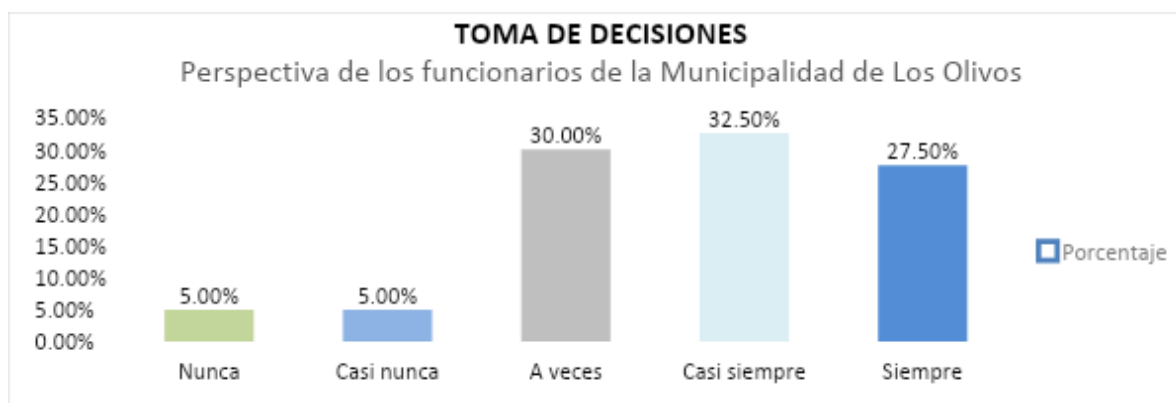


Figura 2: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión dirección – toma de decisiones. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 02 se muestra y se puede apreciar que el 5.00% indicaron que “**Nunca**” las decisiones

tomadas por los altos mandos suelen ser optimo, también un 5.00 % indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 30.00% de trabajadores mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 32.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, un 27.50% de colaboradores señalaron que es “**Siempre**”. Por lo que se infiera que gran parte de los trabajadores consideran importante a la toma de decisiones en la gestión administrativa.

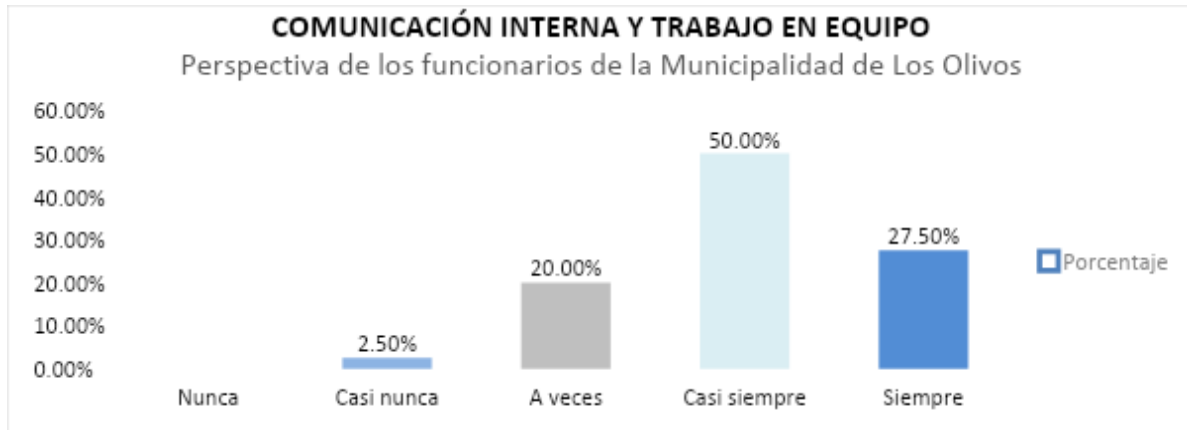


Figura 3: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión dirección – comunicación interna y trabajo en equipo. 2021.  
Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 03 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” están desinformados respecto a sus funciones y sus labores futuras lo cual se obtiene teniendo como base la comunicación interna; solo un 2.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 20.00% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado, un 50.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (27.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir la alta relevancia de la comunicación interna y el trabajo en equipo dentro de la gestión administrativa.



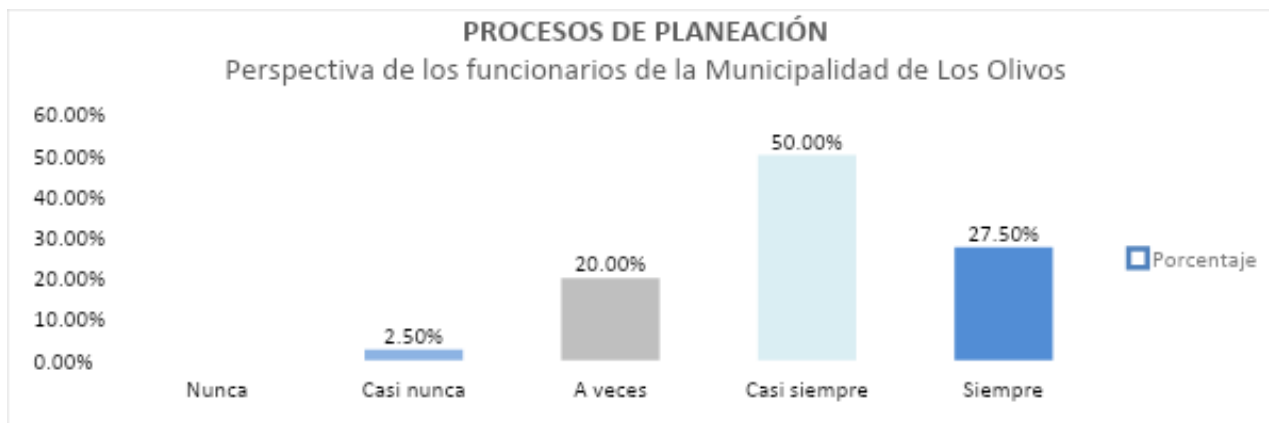


Figura 4: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión planeación – procesos de planeación. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 04 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” fue eficiente los procesos de planeación y que tampoco se ha incumplido con los objetivos planteados por los altos mandos; solo un 2.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, (20.00%) trabajadores mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado, un 50.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (27.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Se infiere que el proceso de planeación es considerablemente importante dentro de las perspectivas de los participantes en la gestión administrativa.

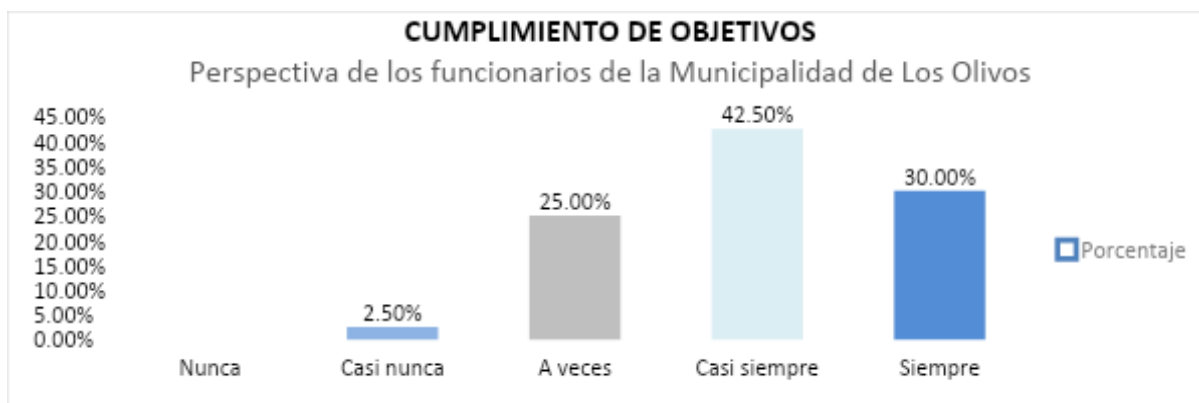


Figura 5: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión planeación – cumplimiento de objetivos. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 05 se muestran los resultados y se puede apreciar que 0.00% indicaron que “**Nunca**” fue testigo del cumplimiento de los objetivos planteados; solo un 2.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 25.00% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 42.50% respondieron que es “**Casi**

siempre”; finalmente, (30.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que la mayor parte de los colaboradores son testigos del cumplimiento de los objetivos dentro del institución.

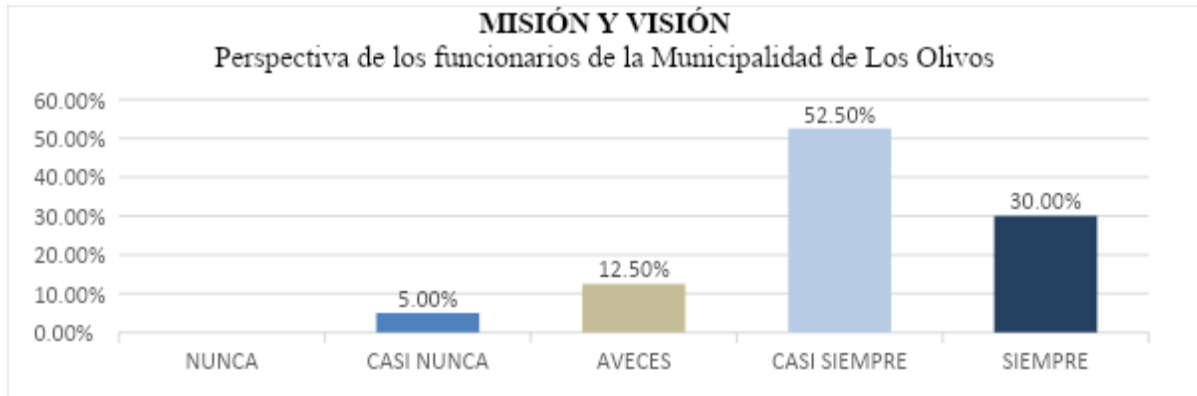


Figura 6: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión planeación – misión y visión. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 06 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” tienen conocimiento de la misión y visión de la institución, lo cual es un elemento de su ideario fundamental para las decisiones laborales; solo un 5.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 12.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 52.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (30.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que los colaboradores del área administrativa tienen conocimiento de los conceptos la misión y visión.

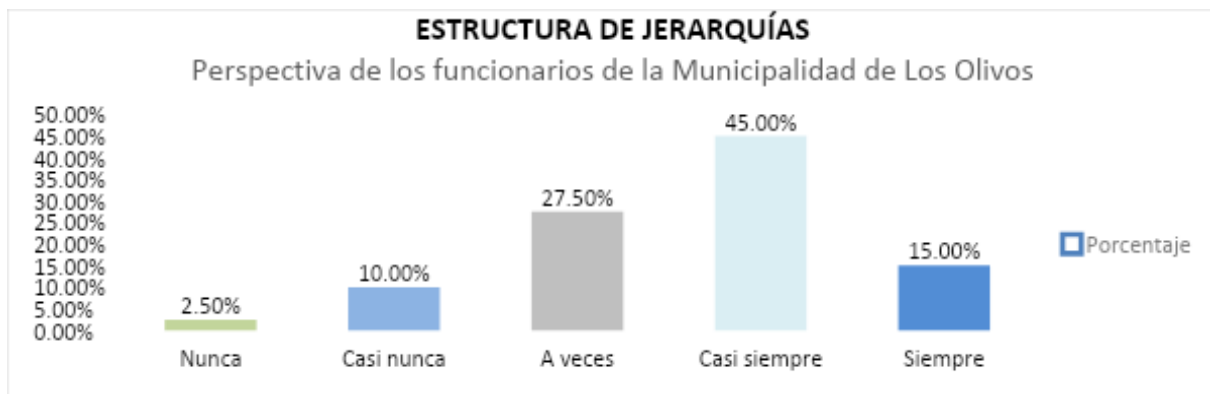


Figura 7: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión organización – estructura de jerarquías. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 07 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 2.50% indicaron que “**Nunca**” tienen conocimiento sobre la estructura jerárquica lo cual significa la cadena de mando de la organización y las dependencias supervisadas donde recae las principales decisiones dentro de la

institución; solo un 10.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 27.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 45.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (15.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que los colaboradores del área administrativa tienen conocimiento sobre la estructura jerárquica que se utiliza para poder delegar responsabilidades, en la toma de decisiones y las supervisiones.

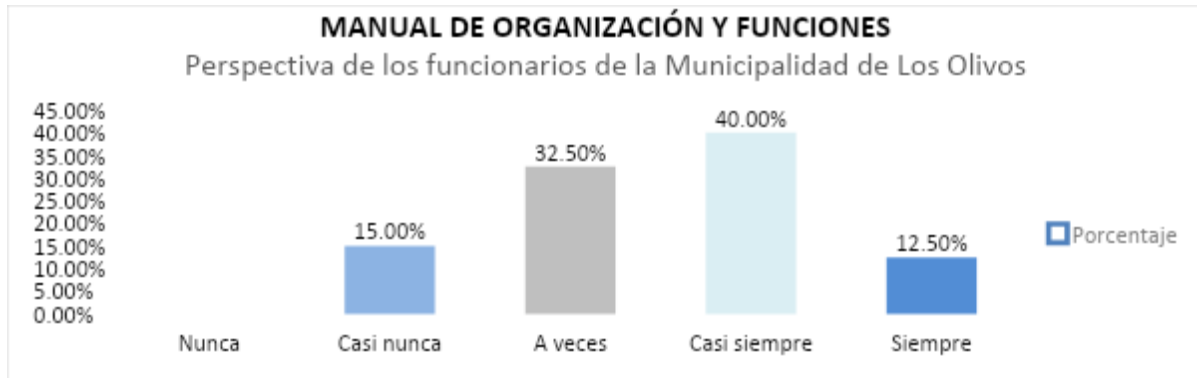


Figura 8: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión organización – manual de organización y funciones. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 08 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” tienen conocimiento sobre el manual de organización y funciones; solo un 15.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 32.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 40.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (12.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que una considerable proporción de los trabajadores conocen sobre su manual de organización y funciones.

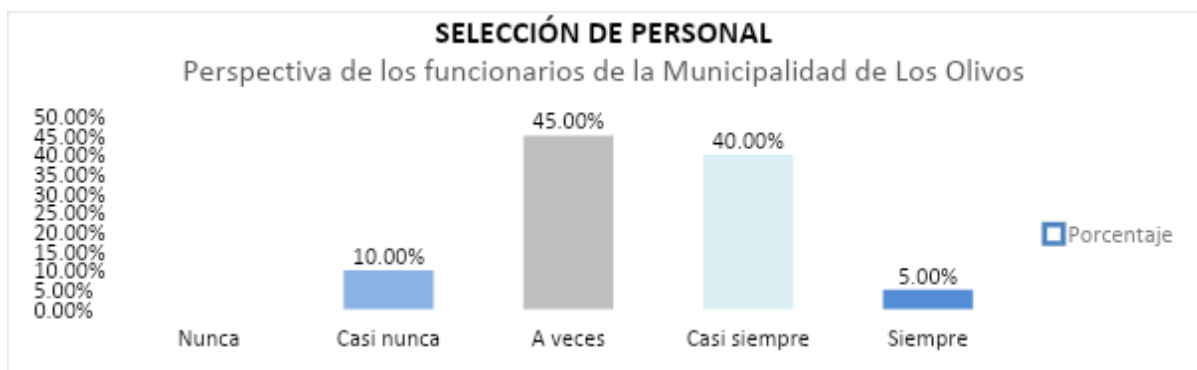


Figura 09: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto a la gestión administrativa – dimensión organización – selección de personal. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 09 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.0% indicaron que “**Nunca**” confían en el proceso de selección del personal lo cual se da por la página principal de la institución a nivel externo y del mismo modo se da a nivel interno por medio de ascensos; solo un 10.0% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 45.00% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 40.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (5.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que un significativo número de trabajadores tienen seguridad sobre el procedimiento de selección del personal.

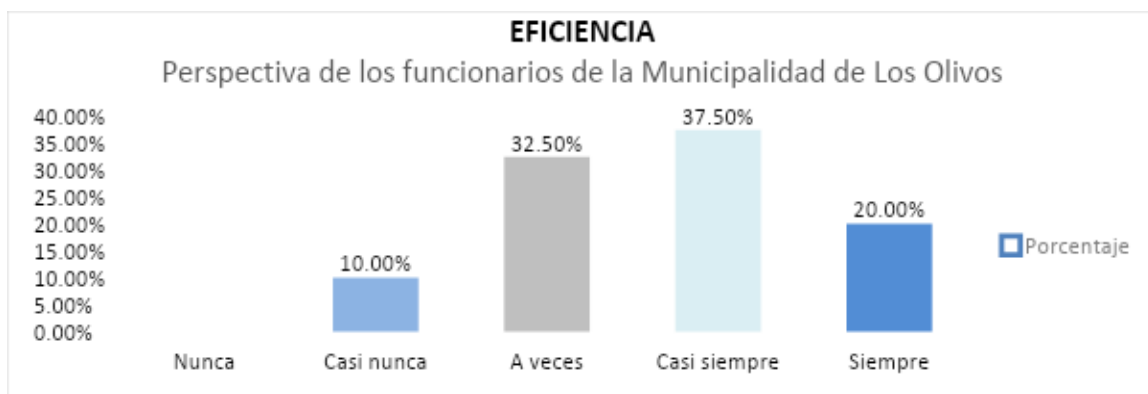


Figura 10: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión eficiencia – eficiencia. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 10 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.0% indicaron que “**Nunca**” cuentan con las facilidades de cumplir adecuadamente una función planteada en el tiempo indicado o menor a ello; solo un 10.0% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 32.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 37.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (20.0%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que los colaboradores del área administrativa de la municipalidad cuentan con las facilidades para poder cumplir con su trabajo en un tiempo establecido haciendo uso de todos los recursos brindados por la institución.



Figura 11: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión eficiencia – resolución de problemas. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 11 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” cuentan con la facilidad para resolver problemas; solo un 5.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 22.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 50.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (22.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que los colaboradores del área administrativa de la municipalidad cuentan con las habilidades para desarrollar estrategias de solución en el ámbito laboral.

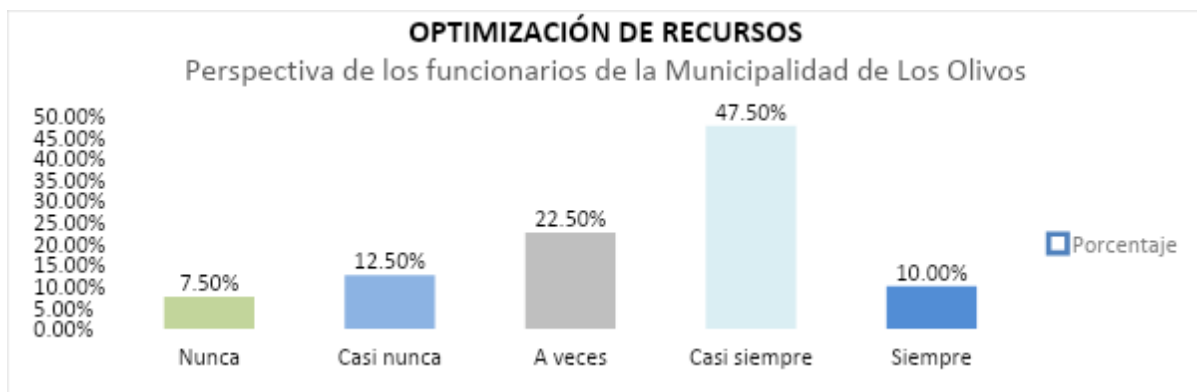


Figura 12: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión optimización de recursos. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 12 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 7.50% indicaron que “**Nunca**” gestionan una optimización de recursos; solo un 12.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo el 22.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 47.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (10.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello permite inferir que gran parte de los

participantes afirman que el desempeño laboral muestra ser eficiente al momento de optimizar recursos.

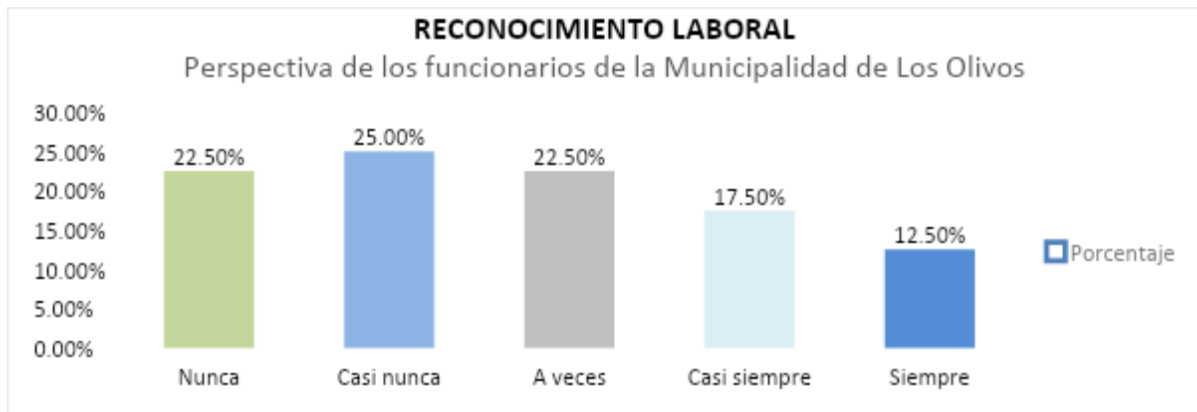


Figura 13: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión aptitud – reconocimiento laboral. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 13 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 22.50% indicaron que “**Nunca**” cuentan con reconocimiento laboral; también un 25.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 22.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 17.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (12.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello nos permite inferir que solo una pequeña proporción de los participantes se sienten reconocidos laboralmente.

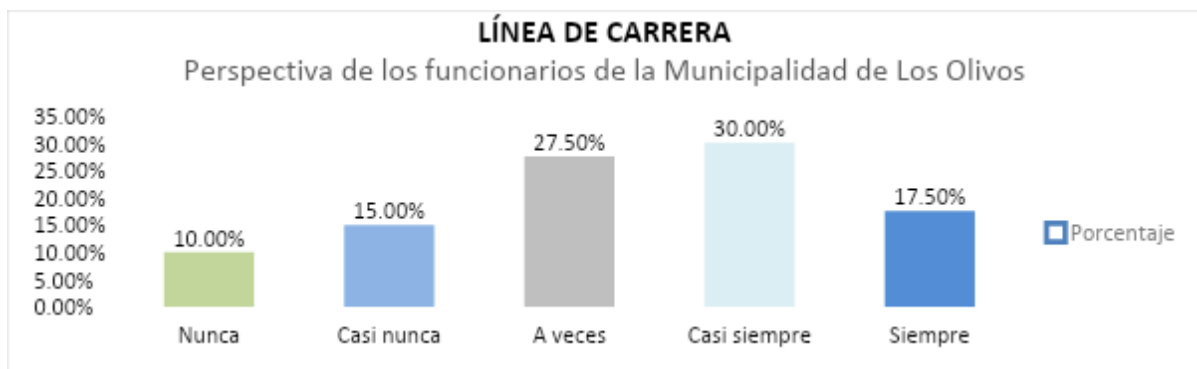


Figura 14: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión aptitud – línea de carrera. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 14 se muestran los resultados los resultados y se puede apreciar que el 10.00% indicaron que “**Nunca**” considerarían desarrollar su línea de carrera dentro del gobierno local; un 15.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 27.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 30.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (17.50%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello

nos permite inferir que los colaboradores estarían razonablemente interesados en desarrollarse profesionalmente.

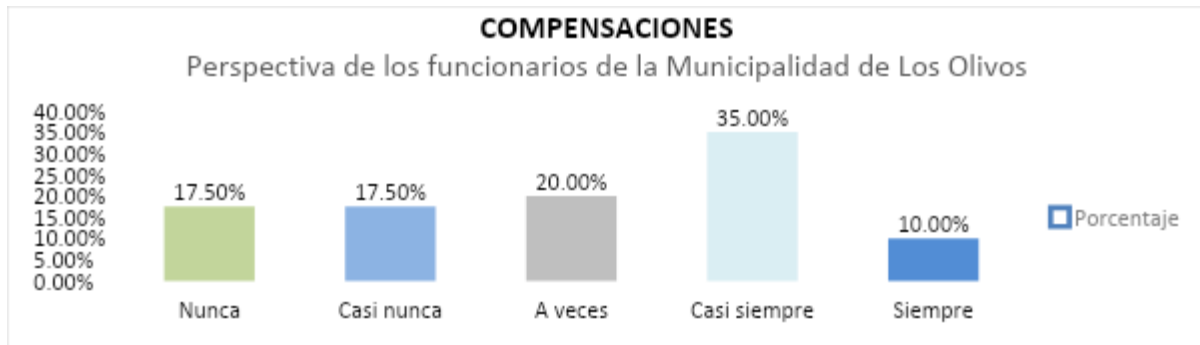


Figura 15: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión aptitud – compensaciones. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 15 se muestran los resultados y se puede apreciar el 17.50% indicaron que “**Nunca**” se sienten satisfechos con el programa de compensación; también un 17.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 20.00% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 35.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (10.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello nos permite inferir que una proporción menor de trabajadores afirma ser compensado dentro del ámbito laboral.

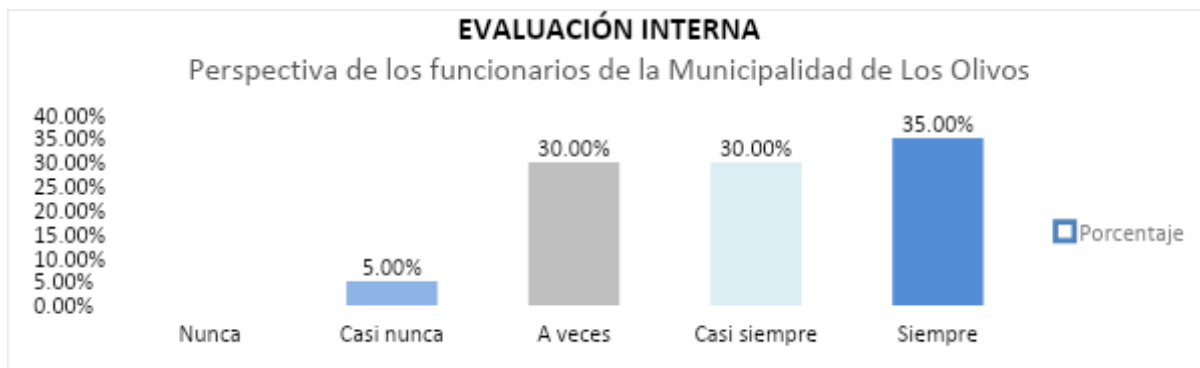


Figura 16: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión eficiencia – eficiencia. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 16 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” consideran ser evaluados internamente; también un 5.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 30.00% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 30.00% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (35.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello nos permite inferir que gran parte de los

trabajadores afirma ser evaluado internamente respecto a su desempeño laboral.

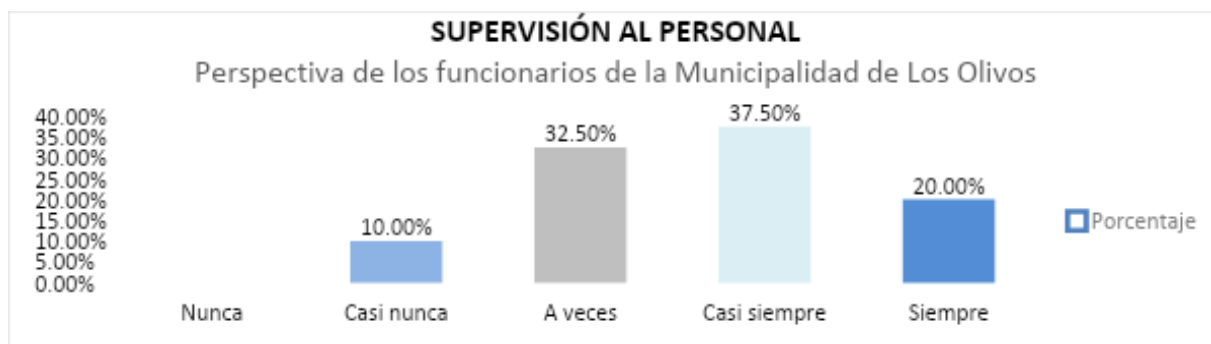


Figura 17: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión eficiencia – eficiencia. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 17 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 0.00% indicaron que “**Nunca**” se percibe supervisados; también un 10.00% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así mismo, el 32.50% mencionaron que es “**A veces**”; Por otro lado 37.50% respondieron que es “**Casi siempre**”; finalmente, (20.00%) señalaron que es “**Siempre**”. Ello nos permite inferir que el personal afirma percibir ser supervisados.

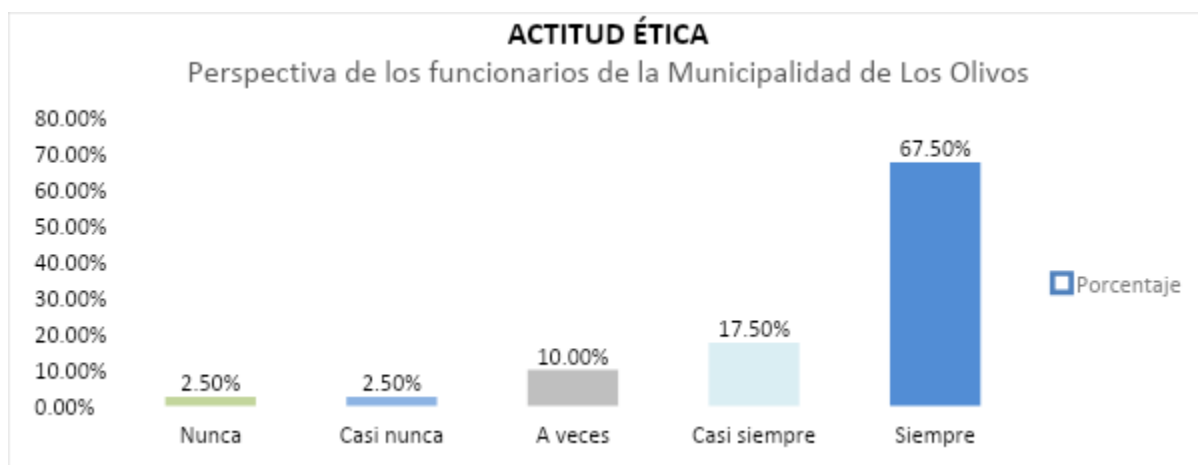


Figura 18: Perspectiva de los funcionarios públicos de la municipalidad de Los Olivos respecto al desempeño laboral – dimensión ética – ética. 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios

Figura 18 se muestran los resultados y se puede apreciar que el 2.50% indicaron que “**Nunca**” percibe conductas éticas; también un 2.50% indicaron que es “**Casi nunca**”; Así



mismo, el 10.00% mencionaron que es **"A veces"**; Por otro lado 17.50% respondieron que es **"Casi siempre"**; finalmente, (67.50%) señalaron que es **"Siempre"**. Ello nos permite inferir que la mayoría de trabajadores afirma percibir conductas éticas dentro de su desempeño laboral.

ANEXO N° 5. Fotografías tomadas en el palacio municipal.

