



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Huancas Vilca Julio Giovanni

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0273-3131>

Asesor:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial Y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

APROBACIÓN DE JURADO
TESIS
“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
OLMOS - 2022”

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Huancas Vilca Julio Giovanni	DNI: 60958738	
-------------------------------------	----------------------	--

Pimentel, 1 de septiembre del 2023

DEDICATORIAS

Esta investigación va dedicada para todas las personas que estuvieron apoyándome desde un principio, como mis padres, mis hermanos y mis abuelos, en especial a mi abuelo Félix, quienes estuvieron siempre motivándome y guiándome para poder afrontar esta etapa tan especial en mi vida, la cual me ayudo a poder llegar hasta este punto donde considero un paso importante en mi formación tanto como en lo profesional y como persona.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a Dios por darme esa valentía de afrontar los retos a lo largo de este periodo, de poder tener a mi lado a mi familia que son el soporte y guías para poder cumplir con mi objetivo que es ser un profesional. Por otra parte, a todas las personas que colaboraron y que hicieron posible esta investigación mostrar su mejor disposición.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Olmos – 2022. El cual es de tipo de estudio explicativo – correlacional y diseño de investigación no experimental – explicativo – correlacional – Transeccional. La población de estudio estuvo conformada por 90 colaboradores que son parte del personal Administrativo, de la cual se obtuvo una muestra de 73 colaboradores a quienes fue dirigida la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 20 Ítems por variable. Se obtuvo como resultados, que la Gestión Administrativa con la que se dirige la Municipalidad Distrital de Olmos no se realiza de manera correcta ya que según los encuestados el 38.4% tiene una percepción mala en relación a la misma, el 37% una percepción Regular y el 24.7% tiene una percepción buena. Por otra parte, referente al desempeño Laboral, los resultados obtenidos en nuestra encuesta fueron que el 45,2% de los encuestados tiene una mala percepción referente al desempeño de Colaboradores, el 30,1% una percepción regular y el 24,7% tiene una percepción buena sobre el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Concluyendo qué, la Gestión administrativa si influye en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos, como se puede evidenciar en el estadístico de correlación donde se muestra un $r= 0,749$ siendo una correlación positiva alta, por lo que se puede decir, que, si se mejora la Gestión administrativa, el desempeño de los colaboradores también mejorará.

Palabras Clave: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, incidencia.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine how the administrative management affects the work performance of the workers of the District Municipality of Olmos - 2022. Which is of the type of explanatory - correlational study and non-experimental - explanatory - correlational - Transactional research design. The study population consisted of 90 collaborators who are part of the administrative staff, from which a sample of 73 collaborators to whom the survey was directed was obtained, using a questionnaire of 20 items per variable as an instrument. It was obtained as results, that the Administrative Management with which the District Municipality of Olmos is directed is not carried out correctly since, according to those surveyed, 38.4% have a bad perception in relation to it, 37% a Regular perception and 24.7% have a good perception. On the other hand, regarding Labor performance, the results obtained in our survey were that 45.2% of those surveyed have a bad perception regarding the performance of Collaborators, 30.1% a regular perception and 24.7% have a good perception about the performance of the workers of the District Municipality of Olmos. Concluding what, the Administrative Management does influence the Labor performance of the workers of the District Municipality of Olmos, as can be evidenced in the correlation statistic where an $r=0.749$ is shown, being a high positive correlation, so it can be said, that, if Administrative Management is improved, the performance of collaborators will also improve.

Keywords: Administrative Management, Labor Performance, incidence.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Antecedentes De Estudio.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación e Importancia de estudio	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	27
1.7.1. Objetivo General.....	27
1.7.2. Objetivos Específicos	27
II. MATERIAL Y MÉTODOS	28
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2. Población y muestra.....	28
2.3. Variables y operacionalización.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	32
2.6. Criterios Éticos	32
2.7. Criterios de Rigor Científicos.....	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Tablas y Figuras	33
3.2. Discusión de Resultados	45
IV. Conclusiones y Recomendaciones.....	48
4.1. Conclusiones:	48
4.2. Recomendaciones:.....	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	30
Tabla 2 Escala Likert.....	31
Tabla 3 Escala de valoración Alfa de Cronbach	31
Tabla 4 Confiabilidad del Instrumento 1 Gestión Administrativa	31
Tabla 5 Confiabilidad del Instrumento 2 Desempeño Laboral.....	31
Tabla 6 Género de Encuestados	33
Tabla 7 Variable Gestión Administrativa.....	34
Tabla 8 Dimensión planificación	35
Tabla 9 Dimensión Organización.....	36
Tabla 10 Dimensión Dirección.....	37
Tabla 11 Dimensión Control	38
Tabla 12 Variable Desempeño Laboral	39
Tabla 13 Dimensión Responsabilidad	40
Tabla 14 Dimensión Desempeño en el Cargo	41
Tabla 15 Dimensión Compromiso Institucional	42
Tabla 16 Dimensión Recompensas	43
Tabla 17 Correlación de Variables.....	44

Índice de Figuras

Figura 1 Género de Encuestados	33
Figura 2 Variable Gestión Administrativa	34
Figura 3 Dimensión Planificación.....	35
Figura 4 Dimensión Organización.....	36
Figura 5 Dimensión Dirección.....	37
Figura 6 Dimensión Control	38
Figura 7 Variable Desempeño Laboral	39
Figura 8 Dimensión Responsabilidad.....	40
Figura 9 Dimensión Desempeño en el Cargo.....	41
Figura 10 Dimensión Compromiso Institucional	42
Figura 11 Dimensión Recompensas	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día podemos describir que la Municipalidad Distrital de Olmos ha tenido una inestabilidad en la gestión administrativa debido a los cambios de directivos, a causa de la implicancia de los exalcaldes en actos de corrupción por la que fueron destituidos de sus cargos, por otra parte la falta de procesos bien diseñados, los cambios constantes de jefes en las áreas de dicha entidad, como la aglomeración de documentación y el tiempo de respuesta extensos a los trámites, ha llevado a que los ciudadanos tengan una percepción negativa sobre la función que cumplen los colaboradores, es por ello que se busca conocer de que manera influye la gestión administrativa en el desempeño laboral, para que de esta manera se mejoren los procesos y la gestión, buscando así que los trabajadores se desempeñen de manera óptima en sus actividades y se involucren con el logro de las metas trazadas para el bien de la comunidad.

La Gestión operacional o administrativa con la que se dirigen las organizaciones es considerada de vital importancia en el ámbito de los negocios ya que tiene un papel protagónico en todas aquellas organizaciones que tienen como fin ofrecer un mejor bien o servicio a sus clientes. Siendo la gestión administrativa la mejor manera de gestionar los recursos organizacionales para el correcto funcionamiento y oportuno cumplimiento de los objetivos. (Espinosa 2019).

Por otro lado Gaibor (2019) menciona que dentro de los causantes de un nivel de desempeño bajo es que los integrantes municipales no tienen una preparación académica adecuada, no ponen en práctica valores éticos, y no están involucrados con la institución, es por ello que no cumplen con competencias requeridas para desempeñar de manera óptima el cargo que ocupan, y que a la larga tiene como consecuencias señalamientos de irresponsabilidad, mala atención a los usuarios y la poca permanencia en sus puestos.

(Silva et al., 2018 como se citó en Bautista y Delgado 2020) describieron que el desempeño laboral es fundamental dentro de la gestión administrativa, ya que, los funcionarios municipales que están dentro de dicha gestión están encargados de velar por un correcto manejo de los fondos con los que cuenta, para de esta manera poder ofrecer a los ciudadanos una atención adecuada, mostrando así un

óptimo desempeño, es por ello que es de suma importancia conocer este factor para medir el nivel de productividad dentro de la entidad gubernamental. Donde se concluye que la gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de manera directa.

En Huaraz, Sanchez (2019) Indicaron que la gestión administrativa es un factor en la cual toda persona se enfoca y busca obtener una percepción positiva, es por ello que dicha percepción depende del nivel de compromiso y desempeño que los funcionarios municipales muestran frente a los ciudadanos, en el momento que requieran de algún trámite o gestión y que algunas veces se muestra de forma negativa por los problemas administrativos o dirigenciales en las entidades públicas.

En este sentido, el desempeño, que los colaboradores de la Municipalidad distrital de Olmos muestren frente a la ciudadanía sera fundamental para que la población mejore su percepción sobre la entidad en general, lo que llevara a decir que la gestión con la que se esta dirigiendo dicho municipio es el adecuado y traera mejoras tanto para la imagen institucional como para la población en general.

Asi mismo Marin & Delgado (2020) Mencionaron que el desempeño laboral es un factor muy frágil para las empresas u organizaciones, y mucho más para aquellas entidades públicas, ya que estas buscan lograr los objetivos propuestos y las metas trazadas por el estado; sin embargo, las autoridades no le brindan la importancia necesaria, ya que eligen a sus funcionarios de manera no adecuada sin cumplir con los estándares o perfiles necesarios para desempeñar dichos cargos. También se debe tener en cuenta que el desempeño laboral es de suma importancia para el crecimiento de todas aquellas organizaciones, por lo que en su proceso de desarrollo, permite afrontar las condiciones y necesidades de los ciudadanos, o por lo contrario traería como consecuencia un retraso en el desarrollo social.

1.2. Antecedentes De Estudio

En el ámbito internacional Ulloa (2019) en su trabajo de investigación denominado Gestión administrativa y su repercusión en el desempeño laboral del GAD Municipal del Cantón Echeandía, el cual tuvo como objetivo central analizar la influencia que posee la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal que labora en el GAD, utilizando el método de investigación descriptiva, obtuvo como resultados que el GAD Municipal de Echeandía tiene un inadecuado plan de capacitación que permita impulsar el desempeño eficiente de los trabajadores y que no existe un clima laboral favorable para que las actividades se realicen de manera adecuada. Por lo que se concluye que la gestión administrativa si tiene una incidencia en el desempeño laboral.

Bonilla (2021) en su investigación denominada “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Pisomad – Riobamba, la cual tuvo como objetivo general determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión administrativa sobre el desempeño de los colaboradores, en el cual se utilizó metodología Hipotético – Deductivo, y de esta manera determinar la problemática de estudio y comprobar las hipótesis planteadas. Obteniendo como resultado que la Gestión administrativa tiene una estructura definida, pero la cual presenta poca comunicación y socialización, ocasionando molestias entre los colaboradores y los jefes inmediatos, por otro lado, el desempeño presenta falencias debido a manuales poco definidos, las obligaciones y las responsabilidades que ejercen los trabajadores.

Quiroga (2021) En su estudio titulado “Influencia de la Gestión administrativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la Ciudad de Guayaquil”, el cual tuvo objetivo principal determinar la incidencia de la Gestión Administrativa no planificada, en el desempeño laboral, utilizando como métodos el tipo de investigación descriptivo, con un enfoque mixto y un diseño no experimental, ya que las variables no son manipuladas, la muestra fue representada por 20 trabajadores y 3 directivos, el cual tuvo como resultados, que la escala de desgaste está en 42,5% por lo que debe ser reducida a menos de 25%, ya que este indicador está relacionado directamente con su plan de organización. Concluyendo que la

gestión administrativa no planificada influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Allauca (2022) en su estudio La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo - Ecuador, la cual planteo como objetivo principal determinar la influencia que tiene la Gestión administrativa en el desempeño de los colaboradores del hotel, utilizando como metodología de investigación, Hipotético – Deductivo, de tipo descriptiva y de diseño no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 22 trabajadores, donde se obtuvo como resultado, que dicha empresa no aprovecha los recursos con los que cuenta para poder realizar sus actividades de manera eficiente, no mantienen una buena comunicación entre directivos, llegando a la conclusión de que al no realizar una buena Gestión administrativa, el desempeño de los colaboradores se verá afectado la cual se reflejará en el servicio ofrecido

Mero (2022) En su Tesis titulada “Gestión administrativa y participación en el Desempeño Laboral del GAD Municipal del Cantón Puerto López” el cual tuvo como objetivo analizar la Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral del GAD, el cual se basó en el tipo de investigación descriptiva, utilizando como técnica de recolección de datos una encuesta. Obteniendo como resultado que el control administrativo influye en el desempeño de los trabajadores, ya que el 43.85% de los colaboradores encuestados señaló que se realiza un control esporádicamente y el 56.15% señaló que se realiza un control frecuente. Concluyendo así que la Gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD del Cantón Puerto López.

En el contexto Nacional, Serna & Arevalo (2018) en su proyecto de investigación titulado “La incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016”. El cual tuvo como principal objetivo determinar cual era la influencia que ejercía de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Con un diseño de investigación experimental descriptiva-correlacional, con un enfoque eminentemente cuantitativo. El cual el estudio fue desarrollado a través de una muestra de 12 trabajadores, utilizando un cuestionario de 15 y 16 ítems por variables. Donde concluyeron que la variable Gestión administrativa no tiene influencia en el desempeño laboral, por lo

que es preciso mencionar que al mejorar la gestión administrativa el desempeño no tendrá alteración alguna.

Por otro lado, Vega (2020) en su investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo", el cual tuvo como meta determinar la relación de ambas variables de estudio realizado en la Municipalidad antes mencionada, utilizando el tipo y diseño de investigación no experimental correlacional y de corte transaccional. Obtuvo como resultados, respecto a la variable gestión administrativa, un 54,4% en relación al funcionamiento de dicha gestión considerada un nivel moderado; respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo un 53,5% sobre la eficiencia, considerada también en un nivel moderado y concluyó que existe una correlación entre ambas variables con un coeficiente de Pearson de 0,906 considera una correlación positiva alta.

Cuenca (2021) en tesis de estudio titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" la cual el objetivo general fue determinar si existía una relación entre la variable de gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la MPAA, 2020. El cual se basó en diseño no experimental, la cual fue conformada por 120 trabajadores y la muestra fue de 25 de los mismos, a los cuales se les realizó dos cuestionarios referentes a cada variable, en la cual se pudo obtener como resultado un 0.006 como valor crítico de F, al ser este menor que el error 0.05, se aceptó la hipótesis alternativa, donde se describe que si hay una relación entre ambas variables de estudio. Por lo que se concluyó que la gestión administrativa influye y tiene una relación con el desempeño laboral.

Meneses (2021) en estudio realizado en la ciudad de Pucallpa, titulada Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre el cual tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual utilizó como metodología de estudio, descriptiva correlacional con diseño no experimental y su muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. Teniendo como resultado que si existe una relación entre ambas variables, tras ver aplicado el estadístico de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo un coeficiente

de 0,798 y su grado de significancia = 0.001, por que se concluye de acuerdo al baremo de correlación, que, es una correlación moderada significativa entre las variables Gestión Administrativa y desempeño Laboral de los trabajadores de dicha entidad, donde se aceptó la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa de la investigación.

Valverde (2022) en su investigación denominada Gestión Administrativa y desempeño laboral del personal del Municipio de Jacas Grande – Huánuco, 2022. La cual tuvo como objetivo principal conocer cuál es la relación que existe entre dichas variables de estudio dentro de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, utilizando como metodología de investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y como diseño no experimental de corte transeccional descriptivo, tomando como muestra de estudio a 32 colaboradores administrativos de dicha entidad, Teniendo como resultados, un estadístico de correlación positiva moderada RHO 0,561, donde se aceptó la hipótesis nula al presentar un nivel de significancia de 0,001. Por lo que se concluye que la gestión administrativa influye en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Jacas Grande de la Ciudad de Huánuco

A Nivel Local, Rumiche (2020) en su tesis titulada “Modelo de Gestión Administrativa Municipal para el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel – Chiclayo, teniendo como objetivo general plantear un modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad, el estudio empleado es de tipo cuantitativo, básico, descriptivo de diseño no experimental – prospectivo. Obteniendo como resultado problemas en desempeño ya que los encuestados mostraron no poseer los conocimientos necesarios para desempeñar dichos puestos de trabajo y que no se realizan capacitaciones para poder mejorar sus habilidades, también se menciona que no existe una buena gestión para plantear actividades de integración y no brindan una buena remuneración ni en el tiempo estipulado.

Guerrero (2021) en su trabajo de investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una Municipalidad de Chiclayo”, teniendo como objetivo determinar la relación entre ambas variables y utilizando metodología de estudio básica – correlacional de diseño no experimental de corte

transversal, aplicando un cuestionario a una muestra de 80 colaboradores, tuvo como resultados que la gestión administrativa presenta un nivel bajo con un 65% y el desempeño laboral con un nivel 53% bajo y 36,3 a nivel medio, donde aplicando el estadístico de correlación se evidencio un nivel 0,741Rho y significancia de 0,014, concluyendo que si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Mestanza, (2021) en su estudio titulado “Gestión Administrativa y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Empleados del Gobierno Provincial de Chongoyape”, con el objetivo específico de determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el mencionado dominio. del estudio, donde se utilizó el tipo de estudio, la asociación primaria y el diseño de estudio cuantitativo, no experimental en el que se tomaron en cuenta 150 factores, utilizando herramientas de recolección de datos de encuestas. En esta encuesta se encontró que la gestión administrativa se expresa en un nivel bajo en la organización ya que el 53% lo dice, el 29% dice que es medio y solo el 18% dice que es alto, mientras que con respecto al puesto de trabajo sucede lo mismo. desempeño cuando el 52% de los empleados considera que esta variable se da en un nivel bajo, el 30% en un nivel medio y el 19% en un nivel alto. La conclusión de que en el análisis de enlaces, se ha demostrado que la relación entre dos variables con Rho de Spearman es 0.725, por lo que se puede decir que es una relación y una mejora sólidas. Administración administrativa, aparecerán cambios positivos en el trabajo.

Por lo tanto, Lozano (2021) en su proyecto de tesis “Gestión administrativa y incidencia en el desempeño laboral en la Asociación de Beneficiencia Chiclayo” para determinar la relación entre la administración administrativa y el desempeño. Se planteó con un diseño no experimental, ya que se utilizó un muestra de 57 colaboradores, aplicando un cuestionario para cada variable para recopilar información de estas variables, donde se muestra una relación entre la gestión administrativa y el desempeño en de trabajo de los colaboradores de sociedad de beneficiencia Chiclayo. , Con $R = 0.0991$ en la prueba de Spearman, lo que indica que el nivel de significancia es 0.001, por lo que es menor al p valor 0.05, lo que lleva una relación positiva alta entre las dos variables.

Sandoval (2021) concluye su estudio titulado “Gestión en la administración y Desempeño en los Colaboradores Administrativos del Municipio de Morrope”, el cual su objetivo fue determinar si existía o no una relación o influenciaba la gestión administrativa y en el desempeño laboral. Basado en el tipo de investigación básica, cuantitativa y no experimental. En el caso de la muestra utilizada de 80 empleados administrativos se requirió como herramienta para la recolección de datos, un cuestionario para cada una de las dos variables de investigación, donde los resultados de la encuesta mostraron una relación significativa entre las dos variables, y esto se puede resaltar a través de el coeficiente de correlación de Pearson resultante de la prueba 0.756, y alcanza el nivel de significancia de $p = 0.000$ por debajo de $p = 0.05$, en donde se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe una fuerte relación entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral, donde al mejorar una variable llevará a mejorar la otra.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión administrativa:

Hellriegel, (2002) señala que, “La gestión administrativa es un grupo de actividades o tareas que deben ser realizadas de una manera eficiente para que contribuya al progreso de la empresa, y que dentro de la gestión se tienen presente los principios básicos del proceso administrativo que son: la planeación, la organización, la dirección y el control”

Por otra parte es preciso indicar que la gestión administrativa se basa en emplear de la manera mas eficaz y eficiente los recursos, esto con el fin de que los objetivos y metas planteadas desde el principio de las operaciones de la organización se cumplan bajo los criterios y el tiempo establecido.

El proceso administrativo para una buena Gestión

Chiavenato (2006) destaca los siguientes procesos para una buena gestión:

- **Planeación**, se considera el pilar principal del proceso administrativo, ya que es donde se fundamenta los siguientes procesos, esta consiste en determinar con anterioridad cuales son los objetivos y cómo es que se logran dichos objetivos, la planeación es el punto de partida de

toda organización y sobre todo la planeación estratégica ya que es aquí donde se define a dónde se quiere llegar, cómo se hará, cuando se hará, y en qué orden se hará.

- **Organización:** esta es la parte donde se supone una estructura de la empresa, donde se describe el rol de cada uno de los individuos que integran la empresa. Esta estructura tiene como objetivo asignar las actividades o las tareas necesarias a los colaboradores para que de esta manera se logre el cumplimiento de las metas, asignación que debe hacerse a la persona idónea y capacitada para desempeñar dicho cargo.
- **Dirección:** es aquella parte de la administración en la que se plantea la realización óptima de todo lo planteado en las etapas anteriores, y tiene como autoridad y guía al administrador a cargo, el cual se encarga de delegar funciones ya sea directa o indirectamente y se encarga de vigilar el cumplimiento correcto de las órdenes asignadas. Es por ello que la dirección debe dar las pautas necesarias y adecuadas para que los colaboradores ejecuten dichas órdenes de manera clara y precisa para el cumplimiento de las metas.
- **Control:** es la última etapa del proceso administrativo, la cual se basa en garantizar que los resultados de todo aquello que planeo, organizo y se dirigió para el cumplimiento de los objetivos y de las metas sean correctos. Es decir, tener un control total de todo aquello de lo que se planeó y se realizó.

Quiroa (2020) menciona que la gestión administrativa es aquel conjunto de actividades y tareas organizadas que llevan a la optimización de los recursos que posee toda organización. Esto con el fin de lograr los objetivos planteados y consiguiendo mejores resultados. De esta manera se puede decir que la gestión administrativa es la responsable de utilizar los recursos de manera ordenada y eficiente. Ya que es por esto que las actividades se organizan de tal manera que puedan ser controladas y dirigidas de manera correcta. Teniendo como principales funciones la planeación, organización, dirección y el Control.

Beneficios

Quiroa (2020) Los beneficios para aquellas empresas que aplican una adecuada gestión administrativa son los siguientes:

1. Incremento de la Productividad

Como primer punto se dice que, si emplea una correcta gestión administrativa, todo aquel proceso, es aplicado de manera más sencilla y simple. Logrando así una optimización de las actividades de la organización. Por lo que se obtiene un incremento de la productividad ya que es más factible modificar y adecuar todo aquel proceso que influye de manera negativa a la productividad.

2. Enfocarse en el logro de los objetivos

Como segundo punto, al enfocarse toda actividad o toda tarea en el logro de los objetivos, todos los esfuerzos son encaminados en una misma dirección. Por lo cual esto se logra con una excelente planificación, con estrategias bien diseñadas y un equipo laboral que trabaja de manera coordinada. Todo este proceso conlleva al logro de objetivos antes de lo establecido.

3. Maximizar el uso de los Recursos

Como tercer eslabón, se deben tener los objetivos claros y bien definidos, así también las estrategias e impulsar un trabajo en equipo coordinado para poder ahorrar cualquier tipo de recurso, ya sea económico, material o en tiempo y esto se logra gracias a que todo se desarrolla de manera eficaz e inteligente.

Principios

Quiroa (2020) La gestión administrativa se rige por los siguientes principios:

1. Planificación

En esta parte se plantean los objetivos que se pretenden alcanzar, del mismo modo se debe delimitar las acciones a realizar para que estos objetivos se cumplan en su totalidad para el bien de la organización.

2. Coherencia

En esta etapa se deben asignar las actividades o tareas de manera racional, de tal modo de que todo colaborador pueda cumplir con lo encomendado en el tiempo establecido y de tal manera como se estipula en un principio. Todo esto debe estar relacionado con los recursos financieros y recursos materiales que la empresa posee.

3. Disciplina y orden

En este sentido para poder realizar dichas actividades se debe seguir un proceso o una serie de lineamientos que deben establecerse de manera clara y sistemática. Para que de esta manera se desarrollen las tareas adecuadamente ya que es así como se puede lograr alcanzar los objetivos planteados.

Funciones

Euroinnova (2019) En la gestión administrativa se contemplan cuatro funciones principales las cuales son:

Planificación. Es la etapa principal y muy necesaria para poder guiar y ejecutar de manera exitosa las etapas siguientes. La cual se basa en trazar las metas, plantear los objetivos, establecer los recursos, describir las actividades que se van a ejecutar en determinado periodo de tiempo.

Organización. Esta etapa consiste en crear una estructura para distribuir los recursos humanos y económicos los cuales posee la organización para desarrollar eficazmente su trabajo y se logren alcanzar los objetivos. En esta etapa se describen las áreas que tendrá

la empresa, se asignan las tareas según el equipo de trabajo y se elige al personal idóneo.

Dirección. En esta etapa se ejecuta todo lo antes planificado, enfocando los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos, considerando fases como el liderazgo, motivación y la comunicación. Esto implica en que el personal dentro de la organización se pueda comunicar de manera fluida.

Control. Consiste en dar seguimiento a todas actividades y que se ejecuten de manera adecuada, alineadas con las estrategias establecidas, esto con el fin de optimizar la toma de decisiones, mejorar los procesos, corregir problemas y evaluar resultados. Todo se debe desarrollar de manera transparente y con profesionalismo para que los resultados obtenidos sirvan para una mejora continua.

Características

Euroinnova (2019) La gestión administrativa está dirigida por el gerente administrativo, el cual se encarga de supervisar las operaciones de la empresa y de garantizar que el flujo de información sea efectivo y de la utilización eficiente de los recursos. También se encarga de brindarle un valor agregado a la organización, ya que se pueden presentar procesos innecesarios y falta de prácticas que contribuyan a la mejora continua. El gerente puede ocuparse de:

- Liderar los equipos de trabajo de la organización
- Supervisar la correcta ejecución del presupuesto.
- Proponer mejoras en la gestión de actividades y personas.
- Informar a las autoridades encargadas o que encabezan dicha organización.
- Planear y ejecutar estrategias de ventas.
- Distribuir adecuadamente a los colaboradores.

1.3.2. Desempeño laboral

Así mismo Chiavenato (2000), menciona que el desempeño es la forma de cómo suelen comportarse los colaboradores frente a las actividades o

tareas que realizan, las cuales repercuten en las metas y objetivos de la organización y que se puede medir a través de sus actitudes que muestran personalmente.

Desempeño Organizacional

Hirebook (s.f) menciona que:

Cuando hablamos de desempeño organizacional nos estamos refiriendo a la manera en que una organización cumple con sus objetivos o metas. Esto quiere decir, que se trata del rendimiento no precisamente de las personas sino a nivel de organizaciones, tales como empresas, instituciones entes gubernamentales e incluso el mismo estado.

Por otra parte, el desempeño organizacional forma parte importante para el estudio de la administración de empresas. Y como mencionan algunos especialistas, estudia aquellas variables cualitativas y cuantitativas de las empresas para de esta manera tener un diagnóstico y a través de esto ver si las metas se cumplen de manera correcta, así como ver en qué tiempo o como es que se logran estas metas.

Finalidad de la evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2019) el propósito de evaluar el desempeño es que, a través de esto, la dirección puede tomar decisiones importantes, ya sea para ascensos, despidos o transferencias. También permite identificar las necesidades del personal para de esta manera capacitarlo o inducirlo. Por otro lado, también permite dar una retroalimentación de que es lo que quiere alcanzar la empresa y que es lo que también desean alcanzar ellos como trabajadores.

Dimensiones

Según Chiavenato, (2000) menciona, son 4 dimensiones sobre el desempeño laboral:

1. **Responsabilidad:** esta se vincula con el comportamiento a nivel personal y con el aspecto social y considera también las deficiencias y capacidades.

2. **Desempeño en el Cargo:** se refiere a la eficiencia con el colaborador realiza sus actividades y es lo que aporta a la organización, logrando que este se motive y realice de la mejor manera su papel.
3. **Compromiso Organizacional:** es aquí donde parte el origen de la labor, ya que muestra el compromiso con el trabajo que desempeña y cómo es que se involucra con la organización para que de esta manera se logren alcanzar los objetivos.
4. **Recompensas:** Estas pueden ser económicas, educativas o a través de promociones la cual hace que el colaborador se sienta a gusto y parte de la organización.

Según Robbins y Judge (2009) indican tres dimensiones para medir el desempeño laboral, estos son:

Desempeño de la tarea: Es el grado con el que los trabajadores ejecutan o realizan sus responsabilidades, sus actividades y obligaciones esto en relación al perfil de su puesto laboral para ofrecer un bien o un servicio.

Civismo: Son aquellas acciones o actitudes que los trabajadores muestran en su espacio laboral para de esta manera generar un buen clima laboral dentro de la organización.

Obstáculos a la Productividad. Se refiere a toda acción que va en contra de la organización, estos pueden ser problemas entre los compañeros (agresiones) o problemas con la organización (daños materiales) o también la no presencia en su espacio laboral.

Bizneo (2019) cuando se trata de evaluar el desempeño laboral es importante considerar los siguientes aspectos.

- **Productividad y Calidad:** En este aspecto, el trabajador se debe encaminar tomando en cuenta objetivos concretos y realizarlos en los plazos establecidos. Es a este a que se le denomina productividad. Es algo que se puede reconocer teniendo un control de los equipos de trabajo, pero también se le debe facilitar las herramientas

necesarias para que el trabajador se desempeñó de la manera más eficaz posible.

- **Eficiencia:** La eficiencia es la que se encarga de englobar tanto la productividad como la calidad. Y es que la eficiencia consiste primordialmente en que el trabajador entregue el trabajo o la tarea encomendada en el tiempo establecido, bajo estándares o objetivos planteados y que tanto la organización como el cliente queden satisfecho con dicho trabajo.
- **Presencia en el entorno Laboral:** tomando en cuenta que el trabajador es eficiente, productivo y realiza un trabajo de calidad, pero; ¿qué tal va con ambiciones o sus aspiraciones? ¿Mantiene un buen ambiente laboral entre su equipo de trabajo? Pues estas interrogantes que definen el carácter deben ser tomados en cuenta cuando queremos evaluar el desempeño laboral.
- **Actitud:** las ganas de realizar las actividades encomendadas también forman parte para evaluar el desempeño, ya que esta tiene una influencia en el desempeño y el clima laboral.
- **Esfuerzo:** el esfuerzo también forma parte para poder evaluar el desempeño.
- **Trabajo en Equipo:** saber integrarse, participar y compartir ideas entre los miembros equipo es clave para poder alcanzar las metas propuestas.

Como evaluar el Desempeño Laboral

Bizmeo (2019) al tener planteados los parámetros que evaluaremos, se pueden tomar en cuenta distintos métodos de evaluación sobre el desempeño, los cuales pueden ser:

- **Evaluación del desempeño laboral de un Supervisor:** en este método, el jefe responsable del área y de la empresa deben considerar evaluar el desempeño laboral. En este aspecto es recomendable realizar dicha evaluación los primeros seis meses en que el trabajador se encuentra laborando.

- **Autoevaluación:** tras ser evaluados por parte de sus superiores, la decisión final puede convertirse en una autoevaluación en donde el trabajador pueda tomar conciencia de sus virtudes y limitaciones, planteándose ser más reflexivo en el periodo siguiente.
- **Evaluación de desempeño laboral de los compañeros:** al ser parte de un equipo de trabajo humano en las organizaciones, son los compañeros los mejores jueces al momento de querer evaluar el desempeño laboral ya que estos conviven de una manera u otra dentro de las actividades diarias de la organización.
- **Evaluación del desempeño Laboral por parte del cliente:** ¿El cliente este contento con el producto o servicio que ofreces? Para conocer si los trabajadores están teniendo el mejor desempeño, trata de realizar encuestas de satisfacción para de esta manera comprobar que el cliente está contento con el producto final y por ende saber cuál fue el desempeño del trabajador que se encargó de realizar dicho producto o servicio.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la Gestión Administrativa influye en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Olmos?

1.5. Justificación e Importancia de estudio

En la actualidad la gestión administrativa municipal ha sufrido distintos cambios, ya sean positivos, tanto como negativos, debido a las exigencias sociales, por lo que ahora las entidades públicas deben estar al servicio de los ciudadanos siendo estos sus clientes principales, dándoles un valor de suma importancia.

Es por ello que las entidades municipales deben estar a la vanguardia de nuevos cambios, teniendo siempre presente la perspectiva de los ciudadanos para que se cree un vínculo amigable para el bien de ambas partes.

Por otro lado, la atención al ciudadano debe desarrollarse de manera óptima y con una disposición activa para poder cumplir sus necesidades y de esta manera el ciudadano tenga una buena percepción y genere un ambiente amigable entre ciudadano y la Administración Municipal.

En este sentido la presente investigación se justifica en la práctica, en que buscará comprender si una buena gestión administrativa influenciara en que el desempeño de los colaboradores sea más óptimo, buscando también acciones y estrategias que permitan mejorar ambas variables de estudio.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.
- Evaluar el nivel de Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.
- Determinar los factores que influyen en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.
- Determinar los factores que influyen en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.
- Comprobar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que un investigación es de Tipo Explicativa – Correlacional, ya que va dirigida a responder a las características propias del problema y objeto de estudio y porque busca encontrar si hay una relación e influencia entre ambas variables de estudio.

Por otro lado el Diseño de estudio es No experimental - explicativa - correlacional – transeccional.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) es no experimental porque las variables de estudio serán observadas mas no manipuladas, y Transeccional porque los datos de estudio sólo se recolectarán en un determinado periodo de tiempo.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que “Es un sistema de componentes que comparten cualidades que tienen en común. Además, es la totalidad de elementos que se utilizan en una investigación”.

La población de estudio es 90 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Olmos.

2.2.2. Muestra

Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Es el subgrupo del total de la población de estudio del cual se extraerán los datos, el cual tiene que definirse con precisión y el cual debe ser una parte representativa de la población.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde

n: Muestra

N: Población (90)

P: Probabilidad a favor (50%)

Q: Probabilidad en contra (50%)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

E: Error de muestra (5%)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{0.05^2(90 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 73$$

La muestra seleccionada después de haber aplicado la fórmula de muestreo es de 73 trabajadores.

2.3. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Hellriegel, (2002) “La gestión administrativa es un grupo de actividades o tareas que deben ser realizadas de una manera eficiente para que contribuya al progreso de la empresa, y que dentro de la gestión se tienen presente los principios del proceso administrativo que son: la planeación, la organización, la dirección y el control”.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000) “menciona que el desempeño es la forma de cómo suelen comportarse los colaboradores frente a las actividades o tareas que realizan, las cuales repercuten en las metas y objetivos de la organización y que se puede medir a través de sus actitudes que muestran personalmente”

Tabla 1 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento De Recolección
Gestión Administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Políticas • Estrategias 	1 - 5	Encuesta - Cuestionario
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División Organizacional • Manual de funciones • Comunicación 	6 - 10	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación 	11 - 15	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control preventivo • Evaluación de desempeño • Capacitación 	16 - 20	
Desempeño Laboral	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Respeto 	1 - 5	Encuesta - Cuestionario
	Desempeño en el Cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Liderazgo 	6 - 10	
	Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de funciones y políticas • Toma de decisiones 	11 - 15	
	Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de desempeño • Incentivos 	16 - 20	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de Datos

La técnica utilizada para la recolección de datos es una encuesta y el instrumento empleado es un cuestionario de 20 Ítems por cada variable de estudio, teniendo como respuesta un sistema de escala de Likert.

Tabla 2 *Escala Likert*

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

2.4.2. Confiabilidad

Santos (2017) menciona que la confiabilidad expresa el grado de precisión de la medida, es decir que, siendo aplicada varias veces al mismo sujeto de estudio, producirá los mismos resultados.

Tabla 3 *Escala de valoración Alfa de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

El grado de confiabilidad se pudo conocer a través de la escala de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado 0,90 y 0,86 por cada instrumento siendo este un grado de confiabilidad muy alta.

Tabla 4 *Confiabilidad del Instrumento 1 Gestión Administrativa*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	20

Tabla 5 *Confiabilidad del Instrumento 2 Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Luego de haber recolectado la información, se procederá a registrar los datos en el software estadístico SPSS 25, donde emplearemos tablas de frecuencia, gráficos, confiabilidad y correlación la que será analizada según las variables planteadas en el estudio.

2.6. Criterios Éticos

Los criterios éticos en la que se sustenta nuestra investigación son:

- El consentimiento informado: Las personas tienen el derecho de recibir toda la información del cual va ser el propósito de la investigación.
- La confidencialidad: Al momento de realizar el cuestionario se respeta la confidencialidad del anonimato de identidad y a la información que nos brindan.
- Manejo de riesgos: Los investigadores deben cumplir con el derecho de informar los datos proporcionados a los participantes. Donde hay dos aspectos que se deben considerar en la minimización de los riesgos a los participantes en la investigación.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

Los criterios de rigor científicos de nuestra investigación son:

- Validez: El soporte importante del estudio será la correcta interpretación de los resultados.
- Credibilidad: La investigación tiene que aportar autenticidad, ya que es fundamental para reflejar si hay relación o no, de ambas variables.
- Conformabilidad: El estudio debe asegurar la información de los participantes.
- Relevancia: Con este criterio se conocerá si se cumplió con los objetivos del estudio.

III. RESULTADOS

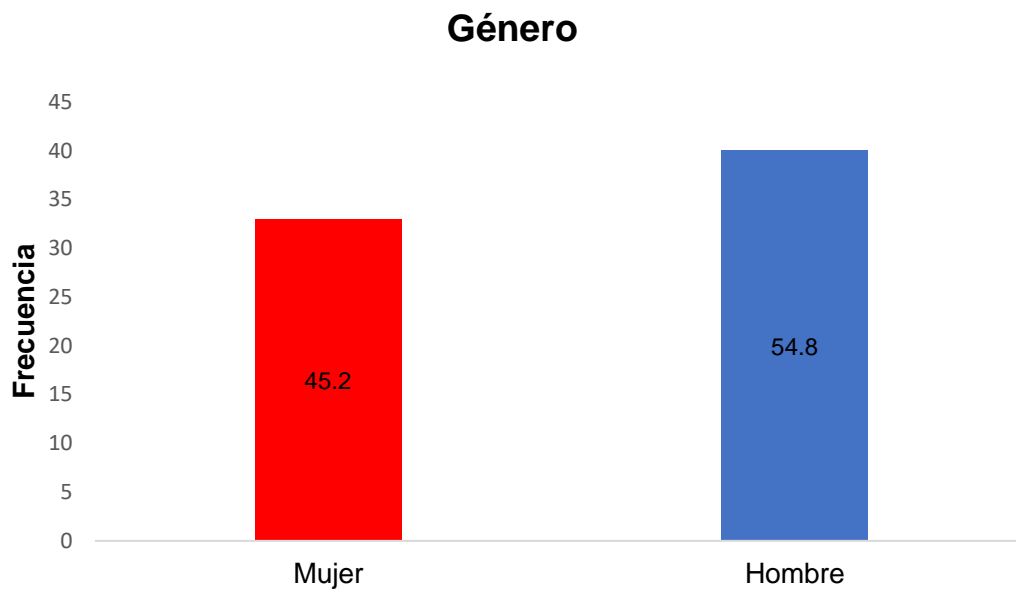
3.1. Tablas y Figuras

Género de Encuestados.

Tabla 6 Género de Encuestados

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	33	45.2
Hombre	40	54.8
Total	73	100.0

Figura 1 Género de Encuestados



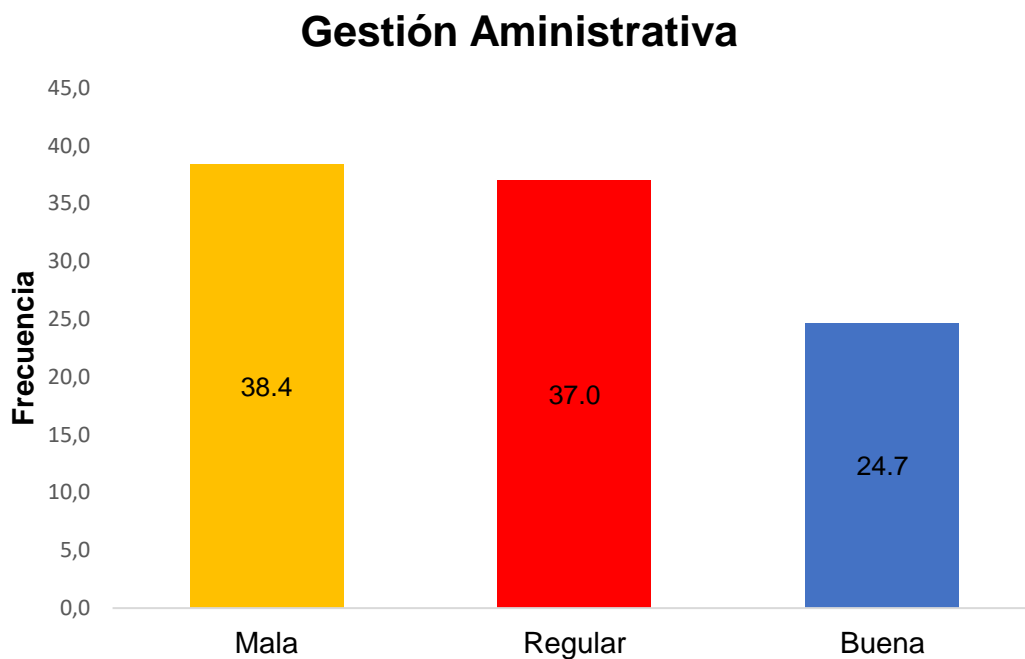
Nota: El género de encuestados está distribuido en 54.8% de hombres y el 45.2% son mujeres.

Variable Gestión Administrativa

Tabla 7 Variable Gestión Administrativa

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mala	28	38.4
Regular	27	37.0
Buena	18	24.7
Total	73	100.0

Figura 2 Variable Gestión Administrativa



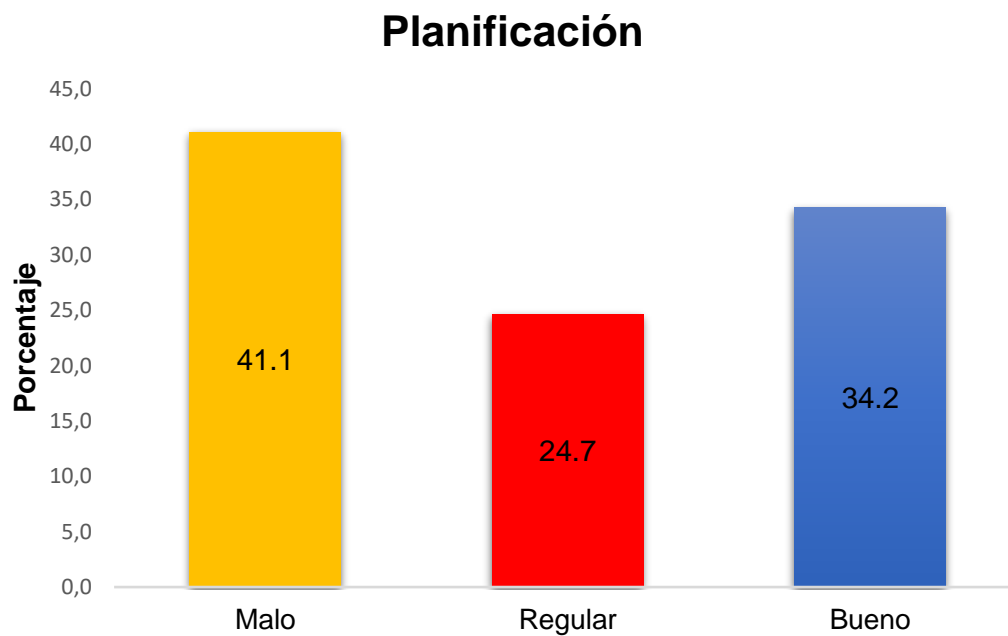
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 38.4% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Gestión Administrativa con la que se dirige la Municipalidad Distrital de Olmos, el 37% una percepción Regular y el 24.7% tiene una percepción Buena sobre la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Olmos.

PLANIFICACIÓN

Tabla 8 Dimensión planificación

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	41.1
Regular	18	24.7
Buena	25	34.2
Total	73	100.0

Figura 3 Dimensión Planificación



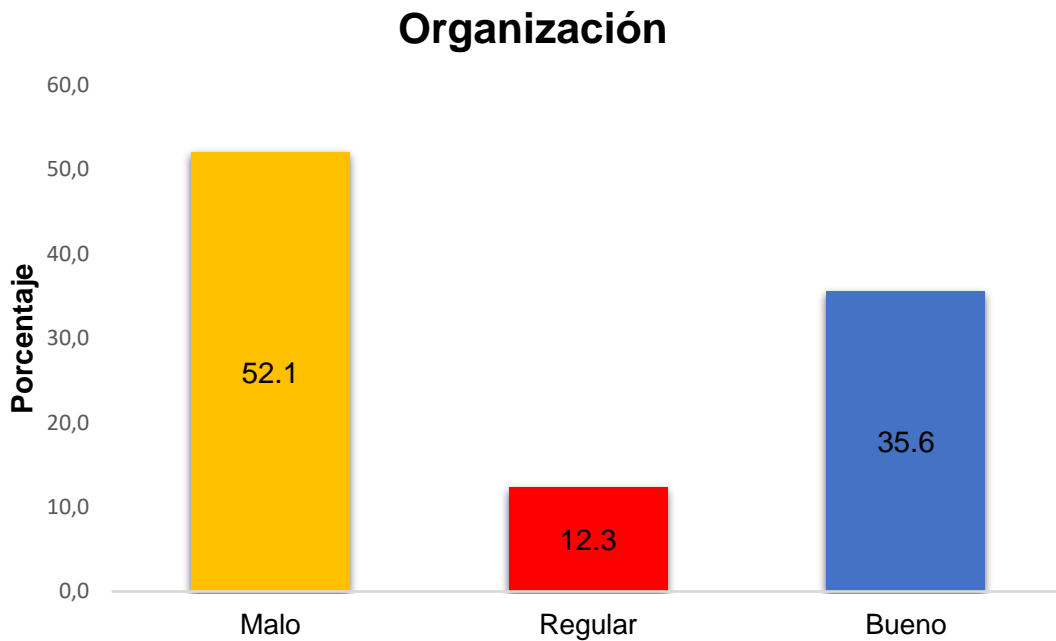
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 41.1% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión Planificación, el 24.7% una percepción Regular y el 34.2% tiene una percepción Buena sobre la planificación en la Municipalidad Distrital de Olmos.

ORGANIZACIÓN

Tabla 9 Dimensión Organización

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mala	38	52.1
Regular	9	12.3
Buena	26	35.6
Total	73	100.0

Figura 4 Dimensión Organización



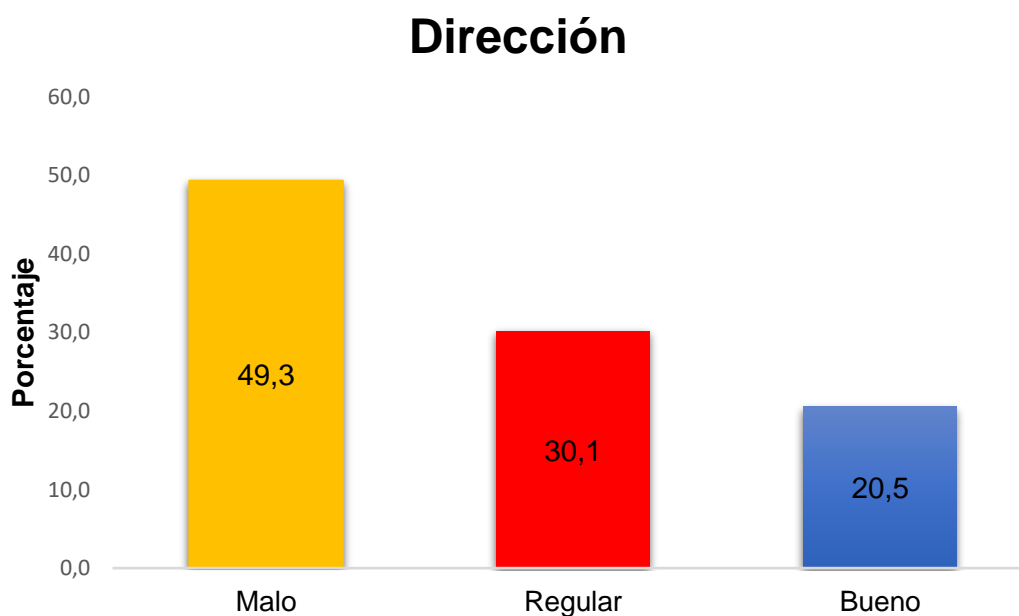
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 35.6% de los encuestados tiene una percepción Buena en relación a la Dimensión Organización, el 12.3% una percepción Regular y el 52.1% tiene una percepción Mala sobre la organización que se tiene en la Municipalidad Distrital de Olmos.

DIRECCIÓN

Tabla 10 Dimensión Dirección

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mala	36	49.3
Regular	22	30.1
Buena	15	20.5
Total	73	100.0

Figura 5 Dimensión Dirección



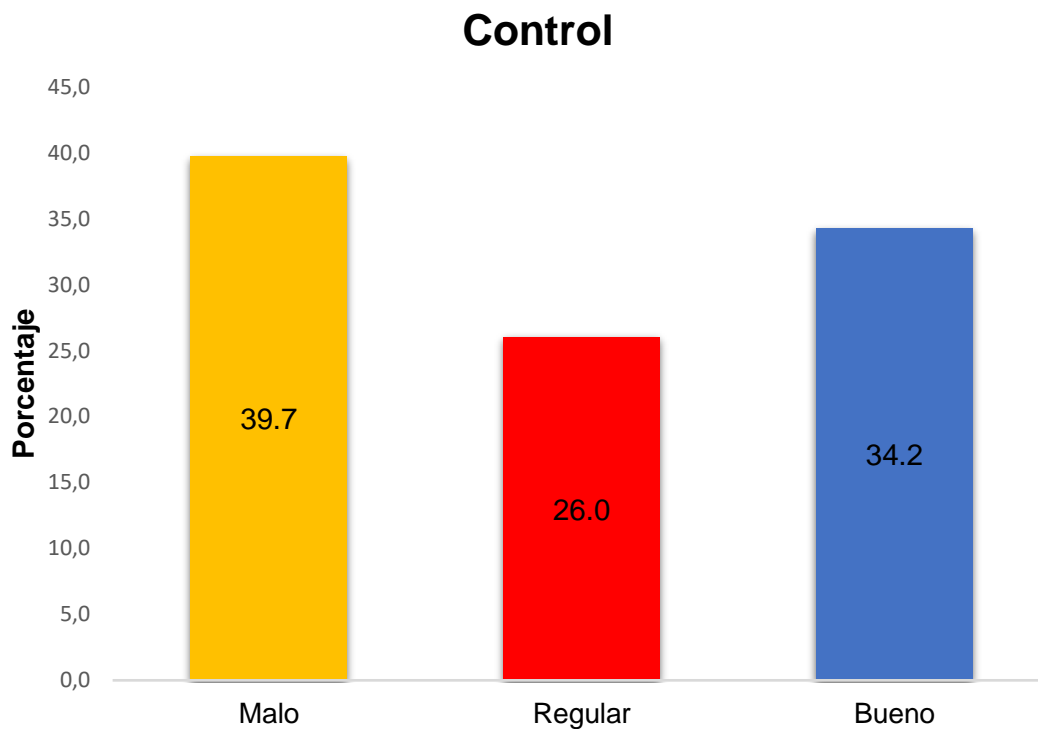
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 49.3% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión Dirección, el 30.1% una percepción Regular y el 20.5% tiene una percepción Buena sobre la Dirección que se tiene en la Municipalidad Distrital de Olmos.

CONTROL

Tabla 11 Dimensión Control

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	39.7
Regular	19	26.0
Bueno	25	34.2
Total	73	100.0

Figura 6 Dimensión Control



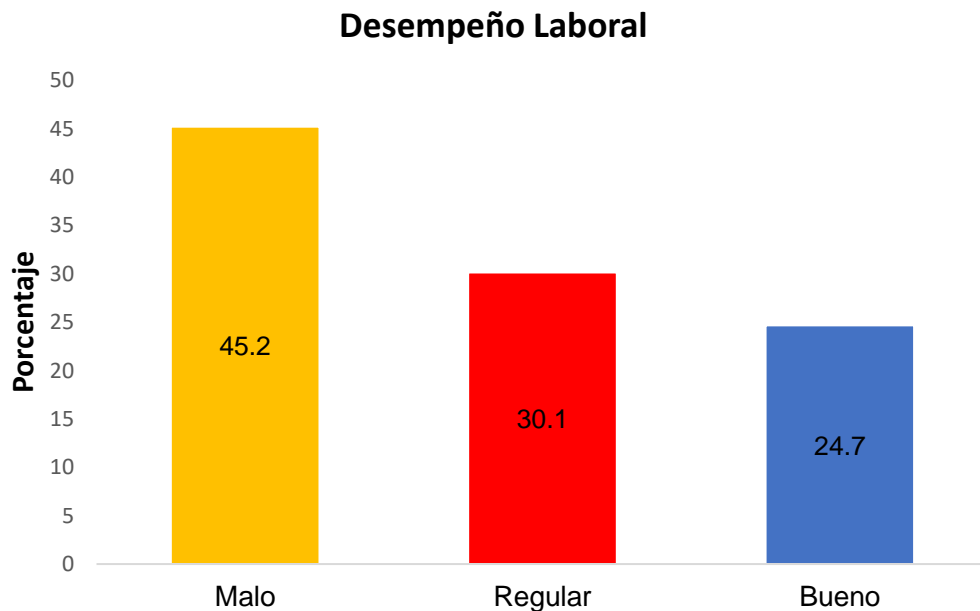
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 39.7% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión Control, el 26% una percepción Regular y el 34.2% tiene una percepción Buena sobre el control que se tiene la Municipalidad Distrital de Olmos.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 12 Variable Desempeño Laboral

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	45.2
Regular	22	30.1
Bueno	18	24.7
Total	73	100.0

Figura 7 Variable Desempeño Laboral



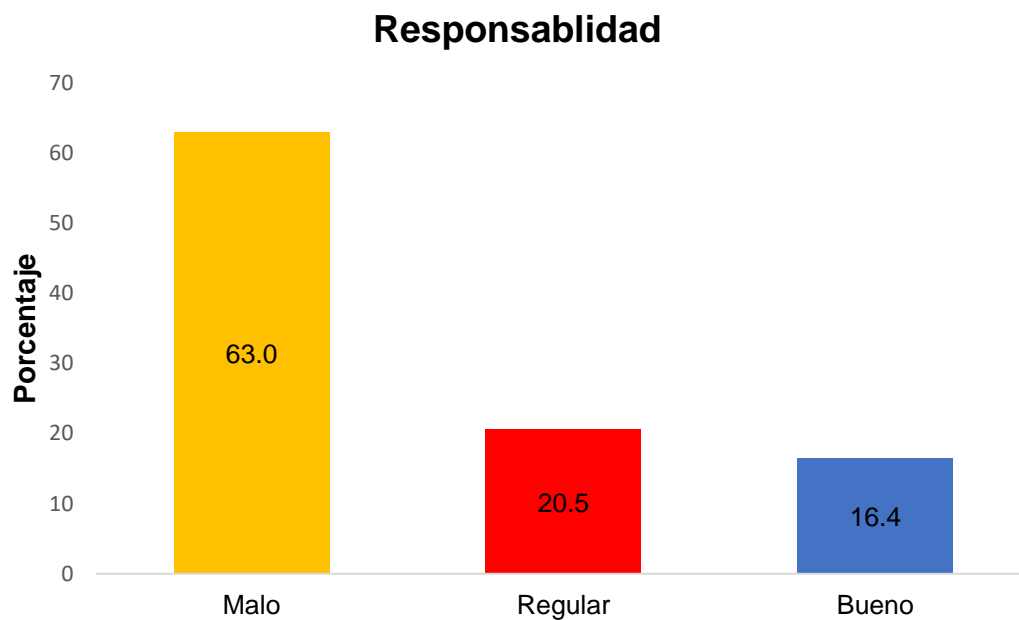
Nota: Según los resultados obtenidos en nuestra encuesta podemos decir que el 45,2% de los encuestados tiene una Mala percepción referente al desempeño de Colaboradores, el 30,1% una percepción Regular y el 24,7% tiene una percepción Buena sobre el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Responsabilidad

Tabla 13 Dimensión Responsabilidad

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	46	63.0
Regular	15	20.5
Bueno	12	16.4
Total	73	100.0

Figura 8 Dimensión Responsabilidad



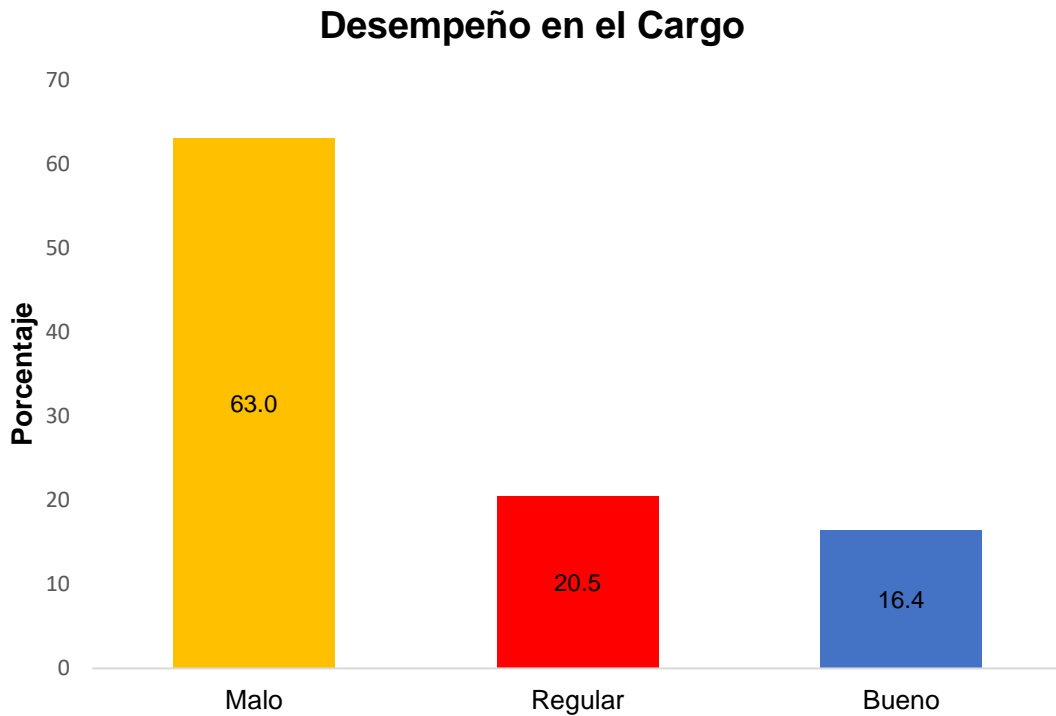
Nota: Referente a la Dimensión Responsabilidad, los encuestados muestran los siguientes resultados, el 63% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión antes mencionada, el 20.5% una percepción Regular y el 16,4% tiene una percepción Buena sobre la Responsabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Desempeño en el Cargo

Tabla 14 Dimensión Desempeño en el Cargo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	46	63.0
Regular	15	20.5
Bueno	12	16.4
Total	73	100.0

Figura 9 Dimensión Desempeño en el Cargo



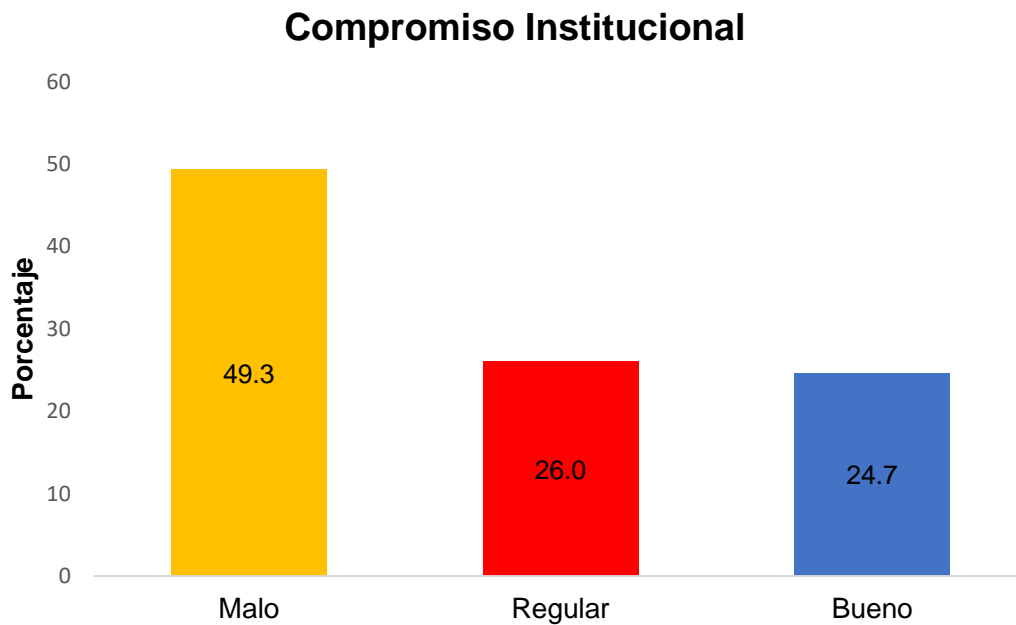
Nota: Referente a la Dimensión Desempeño en el Cargo, los encuestados muestran los siguientes resultados, el 63% de los encuestados tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión antes mencionada, el 20.5% una percepción Regular y el 16,4% tiene una percepción Buena sobre el desempeño en el cargo que muestran los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Compromiso Institucional

Tabla 15 Dimensión Compromiso Institucional

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	49.3
Regular	19	26.0
Bueno	18	24.7
Total	73	100.0

Figura 10 Dimensión Compromiso Institucional



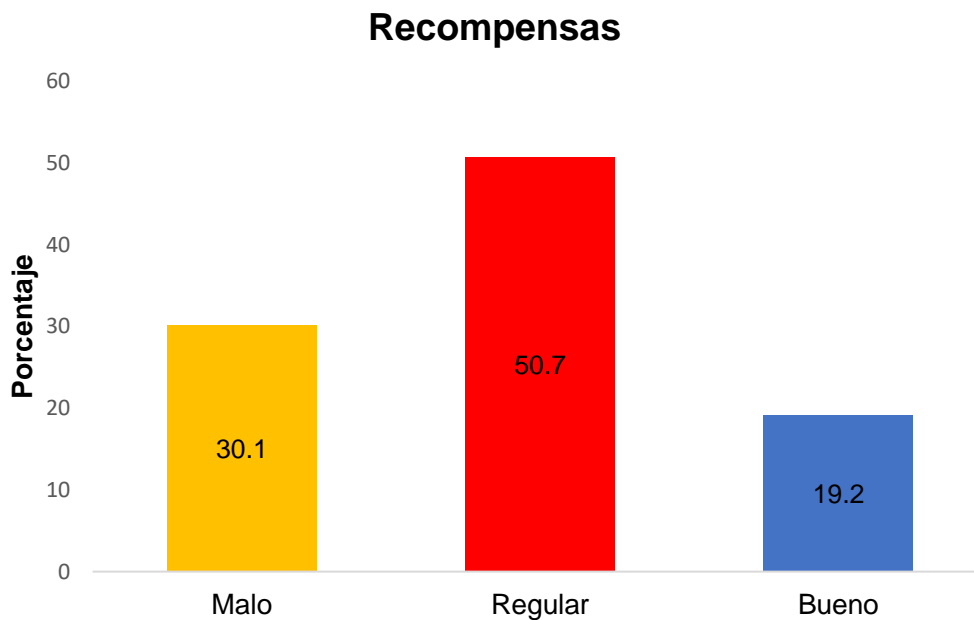
Nota: Referente a la Dimensión Compromiso Institucional, los encuestados muestran los siguientes resultados, el 49,3% tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión antes mencionada, el 26% una percepción Regular y el 24,7% tiene una percepción Buena sobre el Compromiso Institucional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Recompensas

Tabla 16 Dimensión Recompensas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	30.1
Regular	37	50.7
Bueno	14	19.2
Total	73	100.0

Figura 11 Dimensión Recompensas



Nota: Referente a la Dimensión Recompensas, los encuestados muestran los siguientes resultados, el 30,1% tiene una percepción Mala en relación a la Dimensión antes mencionada, el 50,7% una percepción Regular y el 19,2% tiene una percepción Buena sobre las Recompensas que reciben por parte de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Tabla 17 *Correlación de Variables*

PRUEBA DE CORRELACIÓN

			Correlaciones	
			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000	,879** 0.000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	73 ,879** 0.000	73 1.000 73

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

H1: Existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022.

El grado de correlación entre la variable Gestión Administrativa y Desempeño Laboral es de $r = 0,879$ que, la cual presenta un grado de correlación positiva alta. Y el grado de significancia es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Dando lugar a que si existe una relación entre Gestión administrativa y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

3.2. Discusión de Resultados

En relación a la Variable Gestión Administrativa, se pudo conocer que la Municipalidad Distrital de Olmos tiene una Gestión Administrativa mala según los datos obtenidos, ya que se muestra que el 37% de los trabajadores municipales considera que la gestión administrativa con la que se maneja la Municipalidad Distrital de Olmos es regular y el 38.4% considera que la Municipalidad realiza una Mala gestión administrativa. (ver figura 2) Lo cual dicho resultado se contrasta con lo encontrado por Vega (2020) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo”, el cual tuvo como resultados, respecto a la variable gestión administrativa, un 54,4% en relación al funcionamiento de dicha gestión considerada un nivel moderado; respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo un 53,5% sobre la eficiencia, considerada también en un nivel moderado y concluyó que existe una correlación entre ambas variables con un coeficiente de Pearson de 0,906 considera una correlación positiva alta. Por otro también tomamos como referencia los resultados obtenidos por Bonilla (2021) en su investigación denominada “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Pisomad – Riobamba, en el cual se encontró que la Gestión administrativa tiene una estructura definida, pero la cual presenta poca comunicación y socialización, ocasionando molestias entre los colaboradores y los jefes inmediatos, por otro lado, el desempeño presenta falencias debido a manuales poco definidos, las obligaciones y las responsabilidades excesivas que ejercen los trabajadores

Referente a nuestra dimensión Planificación pudimos observar que el 41.1% de los encuestados tiene una percepción Mala referente a la planificación que se realiza en la Municipalidad Distrital de Olmos, 24.7% tiene una percepción regular y 34.2% tiene una buena percepción. (ver figura 3). Mestanza, (2021) en su estudio titulado “Gestión Administrativa y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Empleados del Gobierno Provincial de Chongoyape”, encuesta se encontró que la gestión administrativa se expresa en un nivel bajo en la organización ya que el 53% lo dice, el 29% dice que es medio y solo el 18% dice que es alto, mientras que con respecto al puesto de trabajo sucede lo mismo. desempeño cuando el 52% de los empleados

considera que esta variable se da en un nivel bajo, el 30% en un nivel medio y el 19% en un nivel alto.

Por otro lado, referente a nuestra dimensión Organización obtuvimos como resultados que el 52.1% de los encuestados considera que la Municipalidad tiene organización mala, el 12.3% considera que hay una organización regular y el 35.6% considera que se tiene una buena organización. Donde podemos comparar con los resultados encontrados por Quiroga (2021) En su estudio titulado “Influencia de la Gestión administrativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la Ciudad de Guayaquil” el cual tuvo como resultados, que la escala de desgaste está en 42,5% por lo que debe ser reducida a menos de 25%, ya que este indicador está relacionado directamente con su plan de organización.

Referente a nuestra dimensión Dirección tuvimos como resultado que 49.3% de los trabajadores considera que la Municipalidad Distrital de Olmos tiene una mala dirección, el 30.1% considera que hay una dirección regular y el 20.5% considera que la Municipalidad tiene una buena dirección, referente a la dimensión control, el 39.7% de los trabajadores municipales consideran que la entidad tiene un mal control, el 26% considera que hay un control regular y el 34.2% considera que hay buen control institucional en la Municipalidad Distrital de Olmos. Lo cual lo podemos comparar con lo encontrado por Ulloa (2019) en su trabajo de investigación denominado Gestión administrativa y su repercusión en el desempeño laboral del GAD Municipal del Cantón Echeandía el cual obtuvo como resultados que el GAD Municipal de Echeandía tiene un inadecuado plan de capacitación que permita impulsar el desempeño eficiente de los trabajadores y que no existe un clima laboral favorable para que las actividades se realicen de manera adecuada. Así mismo, Allauca (2022) en su estudio La gestión administrativa en el desempeño laboral realizado en la ciudad de Abraspungo - Ecuador, obtuvo como resultados que los directivos no realizan sus actividades de manera eficiente, no mantienen una buena comunicación con el personal, y dejan a la deriva la toma de decisiones, por ende, el desempeño de los colaboradores se ve afectado reflejándose en el servicio ofrecido

Como se muestran los resultados, podemos decir que los trabajadores Municipales no se desempeñan de forma eficaz y productiva, ya que el 45,2% de los

encuestados tiene una Mala percepción referente al desempeño de Colaboradores, el 30,1% una percepción Regular y el 24,7% tiene una percepción Buena sobre el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Esto se puede relacionar con los resultados antes mostrados sobre la gestión administrativa ya que no se está gestionando de la mejor manera por lo que repercute en el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, lo que conlleva a que el desempeño de los trabajadores se de en un nivel negativo, se ve reflejado en aquellas dimensiones deficientes que componen el desempeño laboral, tales como se muestran en los resultados donde especifica que los trabajadores muestran una mala responsabilidad, un deficiente desempeño en el cargo, no tienen un compromiso con la organización, y donde no se muestran recompensas para que el trabajador cambie de actitud. Contrastando los resultados obtenidos por Guerrero (2021) donde se muestran como resultados que el desempeño laboral tiene un nivel bajo con un 53% y 36,3 a nivel medio, siendo el poco conocimiento de sus funciones, la falta de relaciones interpersonales y la nula implementación de estrategias uno de los principales motivos por lo cual se tiene un desempeño laboral ineficaz.

IV. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones:

Al haber analizado cómo es que se muestra el nivel de la Gestión Administrativa, pudimos conocer que los servidores municipales tales como el alcalde y los jefes de área muestran un nivel moderado en cuanto a la gestión con la que se dirige la Municipalidad Distrital de Olmos, ya que según los resultados obtenidos indican que la gestión administrativa se encuentra o se percibe con un 37% regular y un 38% buena, teniendo así, por mejorar dichos niveles para que de esta manera los procesos y actividades en pro del crecimiento del distrito puedan tener un realce en cuanto al crecimiento de la población.

Por otra parte, en relación a nuestro objetivo específico planteado número dos, se pudo conocer que el nivel de desempeño mostrado por los trabajadores municipales, se perciben con un nivel malo a regular, esto quiere decir que los trabajadores no están cumpliendo con las expectativas de la población o por parte de los mismos encargados de las áreas o altos mandos en dicha entidad, ya que en dichos resultados que arrojó la encuesta se obtuvo que un 45% de los encuestados percibe un nivel de desempeño malo y un 30% percibe un nivel de desempeño regular, esto siendo negativo para el buen funcionamiento de la entidad edil, puesto que dicho comportamiento retrasará o llevará al no cumplimiento de las metas planteadas para el bien de la comunidad.

Así también, referente al objetivo específico número tres, donde se plantea determinar qué factores influyen en la gestión Administrativa, pudimos observar y determinar que uno de los factores importantes para poder tener una buena gestión, la planificación es de suma importancia, ya que este factor permite delimitar y tener muy en claro que es lo que se quiere lograr, planteando preguntas tales cómo, qué se realizará, quién lo realizará y en qué tiempo se realizará, para que de esta manera se puedan organizar, dirigir y controlar los recursos que encaminan al logro de las metas.

En relación a nuestro objetivo número cuatro, pudimos determinar también factores que influyen el desempeño laboral, siendo el factor de responsabilidad y de recompensas los más influyentes para poder desempeñar o realizar las actividades laborales de una manera óptima, dando el 100% de la capacidad o de

las competencias que cada persona posee para afrontar cualquier tipo de dificultad o reto que permita obtener éxito a la organización.

Por último, en relación a nuestro objetivo número cinco se pudo concluir que el nivel de influencia que tiene la Gestión Administrativa sobre el Desempeño laboral es significativo según los datos obtenidos, por lo que quiere decir que al poder mejorar cada uno de los factores relacionados a la gestión administrativa permitirá tener un mejor desempeño de los trabajadores municipales, obteniendo así una mejor productividad y mejorando la percepción de los ciudadanos o altos mandos de entidad sobre el nivel de desempeño de los trabajadores.

4.2. Recomendaciones:

Como primera recomendación, sugerimos que la entidad desarrolle capacitaciones, que permitan al personal reforzar sus habilidades y conocimientos de acuerdo al área o cargo que ocupen, ya sea a través de talleres donde se involucren temas tecnológicos, se planteen metas, descubran la importancia que tiene la población y cuáles son las necesidades que necesitan ser cubiertas.

Así también, es recomendable realizar una evaluación de 360 grados, esta evaluación se encarga de generar una visión completa con opiniones no solo dentro de la organización, sino que va más allá de la misma, lo cual permite a que los líderes descubran aquellas debilidades del personal y que es lo que deben desarrollar para poder solucionar las dificultades o situaciones adversas que se presenten en la entidad.

Es importante también implementar como estrategia el Balanced Scorecard, esta metodología permite dar seguimiento a la planeación, las metas o los objetivos planteados por la entidad, el cual cada encargado de las jefaturas tendrá que comunicar a sus subordinados las metas planteadas para que ellos se involucren y tengan la responsabilidad de contribuir al logro de las mismas, por otro lado la gerencia debe dar seguimiento a este proceso, conociendo las estrategias que se están empleando y las decisiones que se están tomando.

En relación a los factores que influyen en el desempeño laboral, los cuales son la responsabilidad y las recompensas, es importante que se les brinde ayuda psicológica donde ellos puedan abrirse y expresar lo que realmente sienten esto ayudara a que se sientan más liberados y puedan tener un respaldo dentro de la entidad, por otra parte la entidad debe realizar convenios con instituciones educativas superiores donde aquellos trabajadores con alto rendimiento pueden ser integrados permitiendo así reforzar sus conocimientos y vida profesional esto con el fin de incentivar o reconocer el desempeño que ellos realizan.

Por último, se recomienda realizar un análisis a través de una auditoría interna cada año, enfocada en el proceso administrativo, esta auditoría tendrá como fin determinar si la gestión que se está desarrollando está cumpliendo con la planificación, la dirección, la organización y control, para que de esta manera el desempeño de los colaboradores sea eficaz

REFERENCIAS

- Allauca, C. A. (2022). *La gestión Administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo*. Ecuador.
- Bautista, J. F., & Delgado, J. B. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestion Municipal. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*.
- Bizneo. (2019). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. *Bizneo*.
- Bonilla, L. M. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Pisomad - Riobamba*. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración, Proceso Administrativo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Administración Proceso Administyrativo. En I. Chiavenato, *Administración - Proceso Administyrativo*. Bogota: MC GRAW HILL.
- Cuenca, R. C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas*. Tarapoto.
- Espinoza, F. O. (2019). *La Gestión Administrativa y la Calidad del Servicio al Cliente en el Hotel el Molino*. Chimborazo - Ecuador.
- EUROINNOVA. (2019). Cuál es la función de la gestión administrativa. *EUROINNOVA*.
- Gaibor, L. L. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CALUMA*. Babahoyo - Ecuador.
- Guerrero, S. D. (2021). *Gestión Administrativa y desempeño laboral del los servidores publicos de una Municipalidad de Chiclayo*. Chiclayo.
- Hellriegel, J. S. (2002). *Administración un enfoque basado en competencias*. Mexico: Cengage Learning.
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica. Sexta Edición*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hirebook. (s.f). Estándares Modernos del Desempeño Organizacional. *Hirebook*.

- Lozano, M. E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo*. Chiclayo.
- Marin, J. C., & Delgado, J. B. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*.
- Meneses, M. K. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre*. Pucallpa.
- Mero, C. R. (2022). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PUERTO LOPEZ*. Ecuador.
- Mestanza, M. E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape* . Chiclayo.
- Quiroa, M. (2020). Gestión Administrativa. *Economipedia*.
- Quiroga, P. R. (2021). *La Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot* . Guayaquil.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rumiche, I. L. (2020). *Modelo de Gestion administrativa para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel*. Chiclayo.
- Sanchez Cano, J. J. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz*. Huaraz - Perú.
- Sandoval, S. M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Mórrope*. Chiclayo.
- Santos, S. G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Puebla: BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA .

- Serna, L. Y., & Arevalo, M. O. (2018). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas*. Tarapoto - Perú.
- Ulloa, J. A. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar*. Barbahoyo - Ecuador.
- Valverde, M. P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande*. Huánuco.
- Vega, B. K. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo*. Trujillo.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TITULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022								
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
				VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Problema General	Objetivo General			Gestión Administrativa	Hellriegel, (2002) “La gestión administrativa es un conjunto de actividades las cuales se deben realizar eficientemente para el desarrollo general de la empresa, así mismo las funciones del proceso administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar	Planificación	Objetivos Políticas Estrategias	
¿De qué manera la Gestión Administrativa influye en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Olmos?	Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022	H1: La Gestión administrativa influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022	Tipo de investigación: n: explicativa – correlacional Diseño de investigación: n: no experimental – explicativa – correlacional – transeccional			Organización	División Organizacional Manual de funciones de Comunicación	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	H0: La Gestión administrativa no influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos 2022.	Población: La población de estudio es 90 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad			Dirección	Liderazgo Motivación	

	desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 202		d Distrital de Olmos.					
	Diagnosticar la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022		Muestra: La muestra está constituida por 73 trabajadores	DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2000) “menciona que el desempeño es la forma de cómo suelen comportarse los colaboradores frente a las actividades o tareas que realizan, las cuales repercuten en las metas y objetivos de la organización y que se puede medir a través de sus actitudes que muestran personalmente”	Control	<ul style="list-style-type: none"> Control preventivo Evaluación de desempeño Capacitación 	
	Evaluar el nivel de Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022					Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia Respeto 	
	Determinar los factores que influyen en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022		Técnica e instrumento : Encuesta – cuestionario			Desempeño en el Cargo	<ul style="list-style-type: none"> Proactividad Liderazgo 	
	Determinar los factores que influyen en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022					Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de funciones y políticas Toma de decisiones 	
					Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Valoración de desempeño Incentivos 		

	Comprobar de qué manera incide gestión administrativa en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Cuestionario de la Variable Gestión Administrativa

	Planificación	1	2	3	4	5
1	¿La institución Municipal tiene planteada una correcta misión y visión?					
2	¿La institución Municipal realiza una correcta planificación?					
3	¿La institución Municipal comparte con los trabajadores las metas planteadas?					
4	¿La institución Municipal se plantea estrategias que ayuden a cumplir los objetivos?					
5	¿La institución Municipal tiene una correcta distribución de los recursos?					
	Organización					
6	¿La institución Municipal tiene diseñada una estructura organizacional bien definida?					
7	¿La institución Municipal tiene definido de manera clara el manual de funciones?					
8	¿La institución Municipal realiza una correcta selección de personal?					
9	¿La institución Municipal brinda las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?					
10	¿La institución Municipal tiene una comunicación fluida y clara entre sus miembros?					
	Dirección					
11	¿Considera que el liderazgo por parte de los encargados de cada área contribuye al logro de objetivos?					
12	¿Considera que la delegación de funciones se realiza teniendo en cuenta las jerarquías?					
13	¿Considera que los jefes de área motivan a sus trabajadores en las actividades que ellos realizan?					
14	¿Considera que la gestión permite que los trabajadores se sientan identificados con la organización?					
15	¿Considera que la institución Municipal impulsa el trabajo en equipo?					
	Control					
16	¿La institución tiene integrado un órgano de supervisión y control de las actividades que se realizan?					
17	¿Considera que la institución lleva un seguimiento para conocer el cumplimiento de las metas planificadas?					
18	¿La institución realiza una supervisión mensual o quincenal de las actividades realizadas y de los recursos empleados?					
19	¿La institución Municipal realiza un seguimiento del desempeño de los colaboradores?					
20	¿La Institución Municipal brinda una inducción o capacitación a sus trabajadores?					

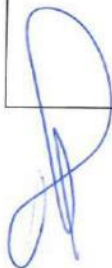
Cuestionario de la Variable Desempeño Laboral

	Responsabilidad	1	2	3	4	5
1	¿Considera que los trabajadores respetan el reglamento y las políticas planteadas por la Organización?					
2	¿Considera que los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?					
3	¿Considera que los trabajadores realizan sus actividades laborales de manera transparente?					
4	¿Considera que los trabajadores brindan una adecuada atención a los ciudadanos?					
5	¿Considera que los trabajadores cumplen con las actividades encomendadas por el área?					
	Desempeño en el Cargo					
6	¿Considera que los trabajadores contribuyen al cumplimiento de las metas trazadas?					
7	¿Considera que el personal se involucra de manera voluntaria en la realización de actividades?					
8	¿Considera que los trabajadores tienen una participación activa en sus áreas?					
9	¿Considera que hay trabajadores que tienen un papel de líder en sus áreas?					
10	¿Considera que el personal le inspira confianza para desempeñar diversas tareas en la organización?					
	Compromiso Institucional					
11	¿Considera que los colaboradores tienen presente la misión y visión de la Institución Municipal?					
12	¿Considera que los trabajadores se sienten involucrados con la institución?					
13	¿Considera que los trabajadores tienen en presente las funciones a desempeñar?					
14	¿Considera que hay trabajadores que contribuyen en la resolución de conflictos?					
15	¿Considera que los trabajadores tienen vocación para desempeñar sus actividades?					
	Recompensas					
16	¿Considera que el pago que percibe es el adecuado en relación al cargo que ocupa?					
17	¿Considera que los pagos se realizan en la fecha establecida en su contrato?					
18	¿La institución ofrece programas para mejorar sus competencias y aprendizajes?					
19	¿Considera que la institución reconoce el esfuerzo que realiza en sus actividades?					
20	¿Considera que el reconocimiento por parte de los superiores permite tener un mejor desempeño?					

Validación Por Juicio de Expertos - Validador 1

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	RAMIRO HUANAMBAL PEREZ
PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
ESPECIALIDAD	LIC. ADMINISTRACION
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	18 AÑOS
CARGO	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES
Título de Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2021	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	JULIO GIOVANNI HUANCAS VILCA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2021
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar la gestión administrativa - Municipalidad Distrital de Olmos – 2021. ➤ Conocer el nivel de desempeño laboral - Municipalidad Distrital de Olmos – 2021. ➤ Validar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral - Municipalidad Distrital de Olmos – 2021
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas por variable y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.



VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
1. ¿Considera que la institución Municipal tiene planteada una correcta misión y visión?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta planificación?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que la institución Municipal comparte con los trabajadores las metas planteadas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que la institución Municipal se plantea estrategias que ayuden a cumplir los objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta distribución de los recursos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera que la institución Municipal tiene diseñada una estructura organizacional bien definida?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Considera que la institución Municipal tiene definido de manera clara el manual de funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta selección de personal?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera que la institución Municipal brinda las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Considera que la institución Municipal tiene una comunicación fluida y clara entre sus miembros?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera que el liderazgo por parte de los encargados de cada área contribuye al logro de objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Considera que la delegación de funciones se realiza teniendo en cuenta las jerarquías?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Considera que los jefes de área motivan a sus trabajadores en las actividades que ellos realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Considera que la buena gestión municipal permite que los trabajadores se sientan identificados con la organización?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Considera que la institución Municipal impulsa el trabajo en equipo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
16. ¿Considera que la institución tiene integrado un órgano de supervisión y control de las actividades que se realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿Considera que la institución lleva un seguimiento de las metas planificadas para saber si se están cumpliendo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
18. ¿Considera que la institución supervisa de manera mensual o quincenal las actividades realizadas y de los recursos empleados?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución Municipal realiza un seguimiento del desempeño de los colaboradores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que la Institución Municipal brinda una inducción y capacitación a sus trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que los trabajadores respetan el reglamento y las políticas planteadas por la Organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que los trabajadores realizan sus actividades laborales de manera transparente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que los trabajadores brindan una adecuada atención a los ciudadanos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

5. ¿Considera que los trabajadores cumplen con las actividades encomendadas por el área?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Considera que los trabajadores contribuyen al cumplimiento de las metas trazadas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que el personal se involucra de manera voluntaria en la realización de actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Considera que los trabajadores tienen una participación activa en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Considera que hay trabajadores que tienen un papel de líder en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Considera que el personal le inspira confianza para desempeñar diversas tareas en la organización?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera que los colaboradores tienen presente la misión y visión de la Institución Municipal?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que los trabajadores se sienten involucrados con la institución?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera que los trabajadores tienen presente las funciones a desempeñar?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera que hay trabajadores que contribuyen en la resolución de conflictos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Considera que los trabajadores tienen vocación para desempeñar sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Considera que el pago que percibe es el adecuado en relación al cargo que ocupa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. ¿Considera que los pagos se realizan en la fecha establecida de su contrato?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____
18. ¿La institución ofrece programas para mejorar sus competencias y aprendizajes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución reconoce el esfuerzo que realiza en sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que el reconocimiento por parte de los directivos permite tener un mejor desempeño?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 18 N° TD 02
2. COMENTARIO GENERAL: EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE EL OBJETIVO DE DETERMINAR EL NIVEL FUNCIONAL, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS Y LA INFLUENCIA EN LA GESTION ADMINIRTATIVA, LO CUAL SE DEBE REFLEJAR EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS INSTITUCIONALES INTERNOS Y EXTERNOS.	
3. OBSERVACIONES. NINGUNA.	


 LIC. RAMIRO HUANAMBAL PEREZ
 JUEZ - EXPERTO

Validador Número 2

NOMBRE DEL JUEZ		KELLY MAGALIS CUBAS DIAZ
	PROFESIÓN	ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7
	CARGO	GERENTE – EMPRESA PRIVADA
Título de Investigación: GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2021		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS		JULIO GIOVANNI HUANCAS VILCA
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2021	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Evaluar el nivel de Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Determinar los factores que influyen en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Determinar los factores que influyen en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Comprobar de qué manera incide gestión administrativa en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. 	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 20 preguntas por variable y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
1. ¿Considera que la institución Municipal tiene planteada una correcta misión y visión?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta planificación?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que la institución Municipal comparte con los trabajadores las metas planteadas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que la institución Municipal se plantea estrategias que ayuden a cumplir los objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta distribución de los recursos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera que la institución Municipal tiene diseñada una estructura organizacional bien definida?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Considera que la institución Municipal tiene definido de manera clara el manual de funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta selección de personal?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera que la institución Municipal brinda las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Considera que la institución Municipal tiene una comunicación fluida y clara entre sus miembros?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera que el liderazgo por parte de los encargados de cada área contribuye al logro de objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Considera que la delegación de funciones se realiza teniendo en cuenta las jerarquías?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Considera que los jefes de área motivan a sus trabajadores en las actividades que ellos realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Considera que la buena gestión municipal permite que los trabajadores se sientan identificados con la organización?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Considera que la institución Municipal impulsa el trabajo en equipo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
16. ¿Considera que la institución tiene integrado un órgano de supervisión y control de las actividades que se realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿Considera que la institución lleva un seguimiento de las metas planificadas para saber si se están cumpliendo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
18. ¿Considera que la institución supervisa de manera mensual o quincenal las actividades realizadas y de los recursos empleados?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución Municipal realiza un seguimiento del desempeño de los colaboradores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que la Institución Municipal brinda una inducción y capacitación a sus trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que los trabajadores respetan el reglamento y las políticas planteadas por la Organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que los trabajadores realizan sus actividades laborales de manera transparente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que los trabajadores brindan una adecuada atención a los ciudadanos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

5. ¿Considera que los trabajadores cumplen con las actividades encomendadas por el área?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Considera que los trabajadores contribuyen al cumplimiento de las metas trazadas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que el personal se involucra de manera voluntaria en la realización de actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Considera que los trabajadores tienen una participación activa en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Considera que hay trabajadores que tienen un papel de líder en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Considera que el personal le inspira confianza para desempeñar diversas tareas en la organización?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera que los colaboradores tienen presente la misión y visión de la Institución Municipal?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que los trabajadores se sienten involucrados con la institución?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera que los trabajadores tienen presente las funciones a desempeñar?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera que hay trabajadores que contribuyen en la resolución de conflictos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Considera que los trabajadores tienen vocación para desempeñar sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Considera que el pago que percibe es el adecuado en relación al cargo que ocupa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. ¿Considera que los pagos se realizan en la fecha establecida de su contrato?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____
18. ¿La institución ofrece programas para mejorar sus competencias y aprendizajes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución reconoce el esfuerzo que realiza en sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que el reconocimiento por parte de los directivos permite tener un mejor desempeño?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA : 40 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Lic. Adm. Cubas Díaz Kelly M.
 CLAD - 07988

Kelly Magalis Cubas Díaz
 Mg. Gestión Pública

Validador Número 3

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ANGELICA REYES REYES
	PROFESIÓN	LIC. EN ADINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTION PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9
	CARGO	DOCENTE
Título de Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2021		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS		JULIO GIOVANNI HUANCAS VILCA
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2021	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Evaluar el nivel de Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Determinar los factores que influyen en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Determinar los factores que influyen en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. ➤ Comprobar de qué manera incide gestión administrativa en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Olmos – 2022. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 20 preguntas por variable y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
1. ¿Considera que la institución Municipal tiene planteada una correcta misión y visión?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta planificación?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que la institución Municipal comparte con los trabajadores las metas planteadas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que la institución Municipal se plantea estrategias que ayuden a cumplir los objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta distribución de los recursos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera que la institución Municipal tiene diseñada una estructura organizacional bien definida?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Considera que la institución Municipal tiene definido de manera clara el manual de funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Considera que la institución Municipal realiza una correcta selección de personal?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera que la institución Municipal brinda las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Considera que la institución Municipal tiene una comunicación fluida y clara entre sus miembros?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera que el liderazgo por parte de los encargados de cada área contribuye al logro de objetivos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Considera que la delegación de funciones se realiza teniendo en cuenta las jerarquías?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Considera que los jefes de área motivan a sus trabajadores en las actividades que ellos realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Considera que la buena gestión municipal permite que los trabajadores se sientan identificados con la organización?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Considera que la institución Municipal impulsa el trabajo en equipo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
16. ¿Considera que la institución tiene integrado un órgano de supervisión y control de las actividades que se realizan?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿Considera que la institución lleva un seguimiento de las metas planificadas para saber si se están cumpliendo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
18. ¿Considera que la institución supervisa de manera mensual o quincenal las actividades realizadas y de los recursos empleados?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución Municipal realiza un seguimiento del desempeño de los colaboradores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que la Institución Municipal brinda una inducción y capacitación a sus trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que los trabajadores respetan el reglamento y las políticas planteadas por la Organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Considera que los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Considera que los trabajadores realizan sus actividades laborales de manera transparente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿Considera que los trabajadores brindan una adecuada atención a los ciudadanos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

5. ¿Considera que los trabajadores cumplen con las actividades encomendadas por el área?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Considera que los trabajadores contribuyen al cumplimiento de las metas trazadas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que el personal se involucra de manera voluntaria en la realización de actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Considera que los trabajadores tienen una participación activa en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Considera que hay trabajadores que tienen un papel de líder en sus áreas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Considera que el personal le inspira confianza para desempeñar diversas tareas en la organización?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera que los colaboradores tienen presente la misión y visión de la Institución Municipal?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que los trabajadores se sienten involucrados con la institución?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera que los trabajadores tienen presente las funciones a desempeñar?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera que hay trabajadores que contribuyen en la resolución de conflictos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Considera que los trabajadores tienen vocación para desempeñar sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Considera que el pago que percibe es el adecuado en relación al cargo que ocupa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. ¿Considera que los pagos se realizan en la fecha establecida de su contrato?	TA() TD(X) SUGERENCIAS: _____
18. ¿La institución ofrece programas para mejorar sus competencias y aprendizajes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Considera que la institución reconoce el esfuerzo que realiza en sus actividades?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Considera que el reconocimiento por parte de los directivos permite tener un mejor desempeño?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 40 N° TD: 00
2. COMENTARIO GENERALES: Ninguno	
3. OBSERVACIONES	


 CARLA ANGÉLICA REYES REYES
 Colegiatura N° 008889
 DNI 17435695



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS



Olmos, 15 de julio de 2022

OFICIO N° 18-2022-MDO/A.RR.HH

**Dra.
CARLA ANGELICA REYES REYES
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

CIUDAD. –

ASUNTO: REMITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: Exp. N°6034-2022-Solicita autorización para realizar investigación.

De mi especial consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mérito al documento de la referencia en el que su despacho solicita autorización para que el estudiante de la Escuela Profesional de Administración el Sr. Huancas Vilca Julio Giovanni, pueda realizar su Trabajo de Investigación Científica, con fines académicos; por lo que como representante de la Entidad Municipal, doy mi expresa autorización para que el estudiante pueda llevar a cabo el desarrollo de su investigación denominada "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos-2022".

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS
Abog. Víctor A. Montero Benites
Jefe
Área de Recursos Humanos



Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GÓMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
16	HUANCAS VILCA JULIO GIOVANNI	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	HUATAY AGUILAR MIRIAM DEL ROSARIO	LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL - PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	LLUEN CUMPA MARIA MERCEDES - MATALLANA MAZA YAQUELINE LIZETH	GESTIÓN LOGÍSTICA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA H2OLMOS S.A. - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	LOPEZ MEDINA CINTHYA LISBETH	LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	MORY SANCHEZ GEANPIEER FABIAN	DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DE BANDAS MODULARES S.A.C, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	PAZ CORONADO RANCLIN LEYDER	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. - CHEPÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	QUESQUEN CIGUENAS IRMA SUZZETTY	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO, CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	REYES GALAN MARIA LIZET	GESTIÓN LOGÍSTICA Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA GUIAME JESÚS MI JOSÉ, SAN JOSE - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	RONCAL LOPEZ RENATO ADRIAN	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ADJ E.I.R.L CHOTA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	RUIZ DIAZ NATALY MARYCIELO	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. "DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES" E.I.R.L, BAMBAMARCA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	RUIZ QUILICHE DAVID	CALIDAD DE SERVICIO Y EL NIVEL DE SATISFACCION EN LA ATENCION AL ADULTO MAYOR - BANCO DE LA NACION SULLANA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	SALAZAR DIAZ NAYELLI SHANTALL	RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	SILVA AGUILAR GUILLERMO RAFAEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA ALPHA MEDIA SAC, LIMA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	SILVA YDROGO KEYLA YUDIT	Desempeño laboral y la calidad de servicio de la empresa web Ópticas E.I.R.L, Chiclayo - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON	CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL MUNDO DE LA DIVERSIÓN SAC, CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	YNCIO SALAZAR FERNANDO MANUEL	EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE - REQUE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	ZAMORA ROSAS EDGAR MARCELO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CINDEL S.A., CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	ZAPATA CUBAS ALEJANDRA ANTONIETA	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS - GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO



Universidad
Señor de Sipán

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 01 de Septiembre del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

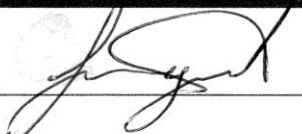
El suscrito: Julio Giovanni Huancas Vilca con DNI
60958738

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE OLMOS - 2022"

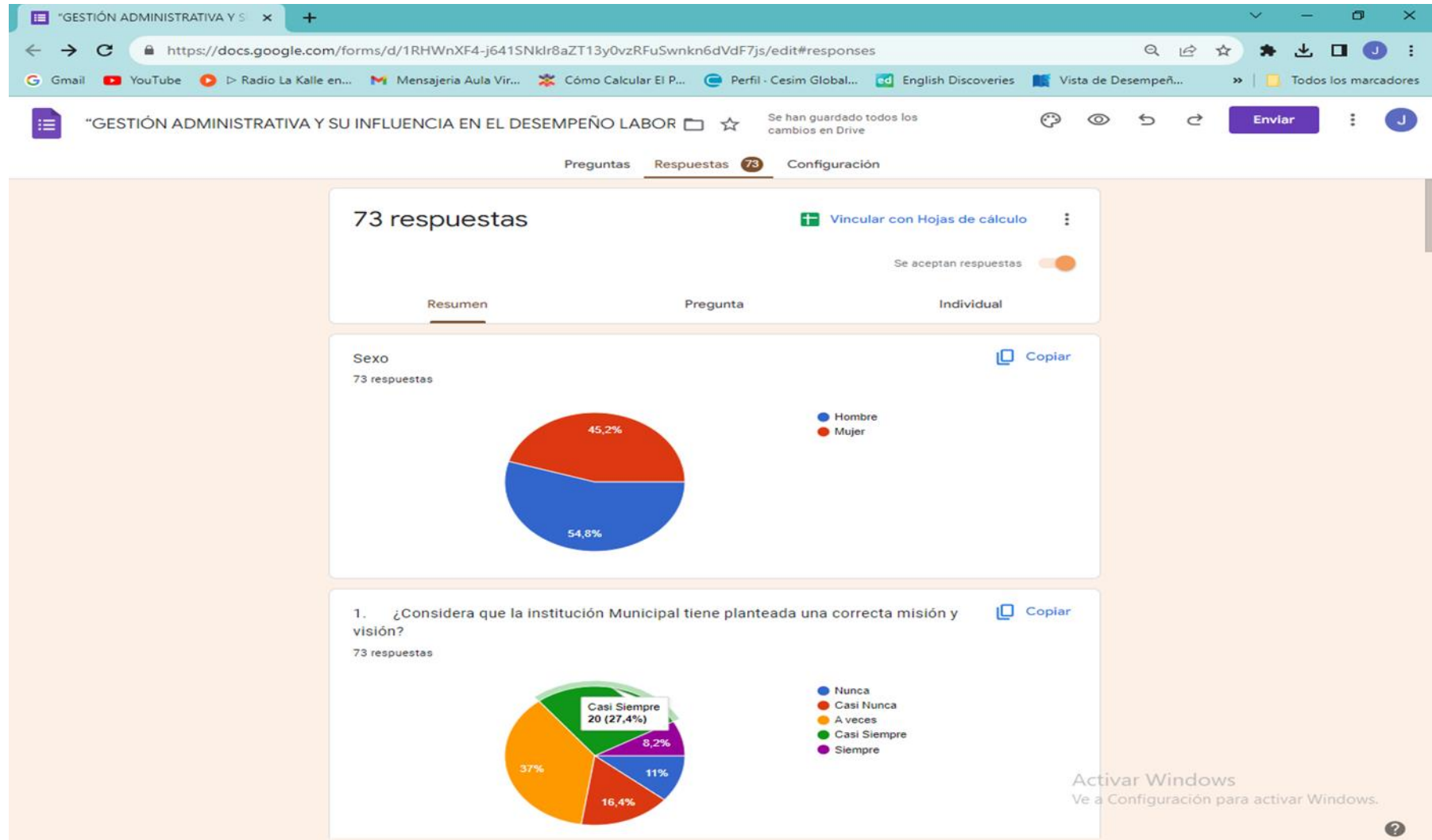
presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de
CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de
ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de
investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total,
pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad
representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
<u>Huancas Vilca Julio Giovanni</u>	<u>60958738</u>	

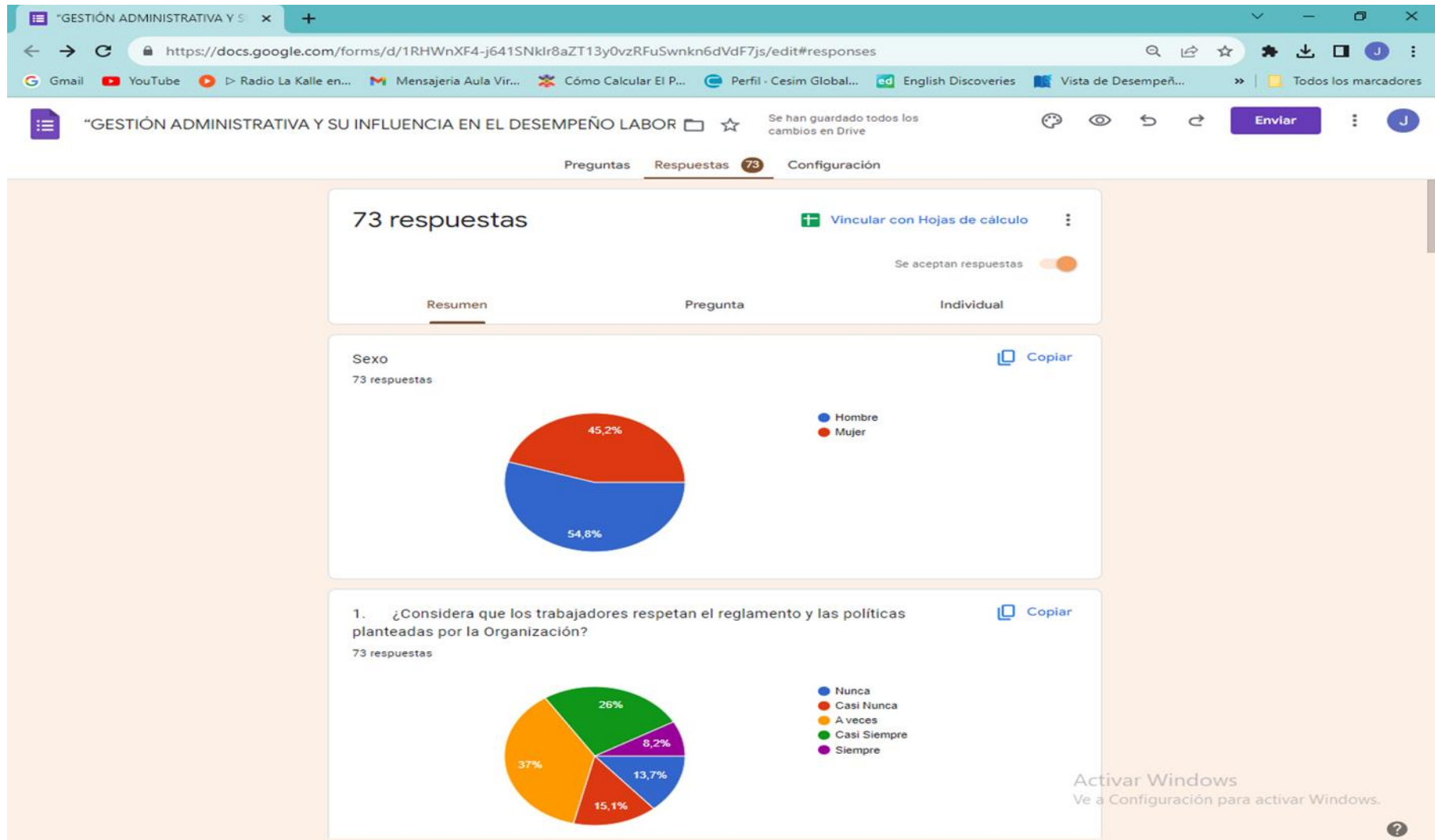
Cuestionario virtual - Gestión Administrativa



Base de Datos - Gestión Administrativa

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
1: V1 75 Visible: 25 de 25 variables														
	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	Mujer	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
2	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
3	Hombre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
5	Hombre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
6	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
7	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces
8	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
9	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
10	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
11	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
12	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A veces
13	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces
14	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...
15	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
16	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
17	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces
18	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
19	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
20	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
21	Hombre	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
22	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
23	Hombre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
24	Hombre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre
25	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
26	Hombre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...
27	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
28	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
29	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
30	Hombre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
31	Hombre	A veces	Siempre	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca
32	Mujer	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
33	Mujer	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
34	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
35	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...

Cuestionario virtual – Desempeño Laboral



Base de Datos – Desempeño Laboral

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
1: P12 3 Visible: 25 de 25 variables														
	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	Hombre	Casi Siem...	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...
2	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
3	Hombre	Casi Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
5	Hombre	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
6	Hombre	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
7	Mujer	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces
8	Hombre	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
9	Mujer	A veces	Nunca	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
10	Hombre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
11	Hombre	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
12	Mujer	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A veces
13	Hombre	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces
14	Hombre	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...
15	Mujer	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
16	Mujer	Casi Siem...	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
17	Mujer	Nunca	Nunca	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces
18	Mujer	Casi Nunca	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
19	Hombre	Casi Siem...	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
20	Mujer	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
21	Hombre	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
22	Mujer	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
23	Hombre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
24	Hombre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre
25	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
26	Hombre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...
27	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
28	Mujer	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
29	Hombre	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...
30	Hombre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
31	Hombre	A veces	Siempre	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca
32	Mujer	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
33	Mujer	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
34	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...
35	Mujer	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLM

AUTOR

Julio Giovanni Huancas Vilca

RECuento DE PALABRAS

8376 Words

RECuento DE CARACTERES

45200 Characters

RECuento DE PÁGINAS

40 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

270.3KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 19, 2023 3:03 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 19, 2023 3:04 PM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 19% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 17% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N 0443-2022-FACEM-USS, presentado por el Bachiller, **HUANCAS VILCA JULIO GIOVANNI**, con su tesis Titulada "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022**".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de septiembre del 2023.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.