



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

SECCIÓN DE POSGRADO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN
Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, PERÚ, 2020**

PRESENTADO POR

**RAUL EDGAR PASTOR CARRERA
GLADYS KAILYN RENGIFO REATEGUI**

ASESOR

ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y
FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, PERÚ, 2020”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

**BR. RAUL EDGAR PASTOR CARRERA
BR. GLADYS KAILYN RENGIFO REATEGUI**

ASESOR:

DR. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Es una gran satisfacción para nosotros dedicar esta tesis a nuestras familias, que nos apoyaron incondicionalmente incluso en los momentos más turbulentos. Esta tesis no fue fácil debido a la actual coyuntura que tuvimos, pero ustedes nos motivaron y ayudaron para culminarla, es el fruto de mucho esfuerzo, esmero y trabajo.

Raul Edgar Pastor Carrera

Gladys Kailyn Rengifo Reategui

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas y cada una de las personas que han sido participes con nosotros en la realización de nuestra tesis, con sus altos y bajos; gracias por el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo el cariño y amistad brindado.

Raul Edgar Pastor Carrera

Gladys Kailyn Rengifo Reategui

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Págs.
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Antecedentes de la investigación	6
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
1.1.2 Antecedentes Nacionales	8
1.2 Bases Teóricas.....	10
1.2.1 Gestión administrativa pública.....	10
1.2.3 Desempeño organizacional	12
1.2.4 Dimensiones del Desempeño Organizacional	13
1.3 Definición de términos básicos	14
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	16
2.1 Operacionalización de variables	17
2.1.1 Variable Independiente	17
2.1.2 Variable Dependiente.....	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	20
3.1 Diseño metodológico	20

3.2 Diseño muestral.....	20
3.2.1 Población	20
3.2.2 Muestra	21
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	22
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	24
3.5 Aspectos éticos	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	25
4.1 Características generales de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	25
4.2 Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	25
4.2.1 Planificación en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	25
4.2.2 Organización en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	26
4.2.3 Dirección del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	27
4.2.4 Control en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	28
4.2.5 Resumen de las dimensiones de la gestión administrativa en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	29

4.2.5 Resumen de la gestión administrativa pública en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	30
4.3 Desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	31
4.3.1 Efectividad en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020	31
4.3.2 Eficiencia en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	32
4.3.3 Continuidad de la relevancia en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	32
4.3.4 Viabilidad financiera en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	33
4.2.5 Resumen de las dimensiones del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	34
4.2.5 Resumen del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020.....	35
4.4 Gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020	35

4.4.1 Planificación de la gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020	37
4.4.2 Organización y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020	39
4.4.3 Dirección y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020	40
4.4.4 Control de la organización y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020.....	42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXO 1: CUESTIONARIO	56
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	58
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	59
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	60
ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA	61
ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	62
ANEXO 7: BASE DE DATOS.....	63
ANEXO 8: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	64
ANEXO 9: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	65

ANEXO 10: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	66
ANEXO 11: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Gestión administrativa pública	22
Tabla 2 Variable Desempeño organizacional	23
Tabla 3 Características generales de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	25
Tabla 4 <i>Percepción acerca de la dimensión planificación en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....</i>	26
Tabla 5 <i>Percepción acerca de la dimensión organización en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....</i>	27
Tabla 6 <i>Percepción acerca de la dimensión dirección en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....</i>	28
Tabla 7 <i>Percepción acerca de la dimensión control en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....</i>	29
Tabla 8 Dimensiones de la Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020	29
Tabla 9 Percepción acerca de la dimensión Efectividad en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	31
Tabla 10 Percepción acerca de la dimensión Eficiencia en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	32
Tabla 11 Percepción acerca de la dimensión Continuidad de la relevancia en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020	33
Tabla 12 Percepción acerca de la dimensión Viabilidad financiera en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020	34
Tabla 13 Dimensiones del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020	34

Tabla 14 <i>Gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020</i>	36
Tabla 15 <i>Correlación entre la gestión administrativa pública y desempeño organizacional</i>	37
Tabla 16 Planificación de la gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020	37
Tabla 17 Correlación entre la planificación y desempeño organizacional.....	38
Tabla 18 Organización y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020	39
Tabla 19 Correlación entre la organización y desempeño organizacional	40
Tabla 17 Dirección y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020	40
Tabla 21 Correlación entre la dirección y desempeño organizacional	41
Tabla 22 Control de la organización y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020	42
Tabla 23 Correlación entre el control y desempeño organizacional.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	30
Figura 2. Desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020.....	35
Figura 3. Gestión administrativa pública y desempeño organizacional.....	36
Figura 4. Planificación y desempeño organizacional.....	38
Figura 5. Organización y desempeño organizacional.....	39
Figura 6. Dirección y desempeño organizacional.....	41
Figura 7. Control y desempeño organizacional.....	42

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito evaluar si la gestión administrativa pública se asocia con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, 2020. Tal investigación es de tipo aplicada, no experimental y correlacional, cuya muestra lo conformo 232 casos, asimismo, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento y para el análisis se aplicó la prueba de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que la edad promedio de colaboradores fue 37.9 ± 7.2 años, el 55.6% tuvo entre 31 y 40 años y el 59.1% fueron varones. Además, el 54.7% evidenció un alto nivel de gestión administrativa pública y el 51.3% percibió un medio nivel de desempeño organizacional. Se observó relación directa significativa entre la gestión administración pública ($p < 0.001$; $Rho = 0.402$), sus dimensiones: Planificación ($p_valor < 0.001$; $Rho = 0.438$), organización ($p_valor < 0.001$; $Rho = 0.377$), dirección ($p_valor < 0.001$; $Rho = 0.450$) y control ($p_valor < 0.001$; $Rho = 0.343$) y el desempeño organizacional. Conclusión, existe asociación significativa y directa entre la gestión administrativa pública y el desempeño organizacional; es decir, a mejor gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional.

Palabras clave: Gestión administrativa pública, desempeño organizacional.

ABSTRACT

This research aims to assess whether public administrative management is associated with organizational performance in the Agency for Environmental Assessment and Enforcement (OEFA), 2020. Such study is applied, non-experimental, correlational, whose sample was composed by 232 employees at Supervision Directorate of the OEFA, 2020. Also, for the collection of information, the survey and questionnaire were used as technique and instrument, respectively, and to respond to the objectives and hypotheses the Spearman correlation test was applied. The results showed that the average age of collaborators was 37.9 ± 7.2 years, 55.6% were between 31 and 40 years old and 59.1% were male. In addition, 54.7% evidenced a high level of public administrative management and 51.3% perceived a medium level of organizational performance. A significant direct relationship was observed between public administration management ($p < 0.001$; $Rho = 0.402$), its dimensions: Planning ($p < 0.001$; $Rho = 0.438$), organization ($p < 0.001$; $Rho = 0.377$), direction ($p < 0.001$; $Rho = 0.450$) and control ($p < 0.001$; $Rho = 0.343$) and organizational performance. To sum up, there is a significant and direct relationship between public administrative management is related and organizational performance; in other words, better public administrative management, it results in a better organizational performance.

Keywords: Public administrative management, organizational performance.

INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

Ya han transcurrido 7 años de la aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, sin embargo el avance de su aplicación e implementación en las administraciones públicas del país ha sido débil. Los motivos de su escasa implementación está vinculado a la necesidad de hacer muchos cambios a corto como a largo plazo más allá de un periodo gubernamental. Estos cambios implicarían adecuación del marco legal, plan de capacitación para funcionarios públicos, acciones que favorezcan una coordinación y trabajo en conjunto (Pasco, 2015).

Y entre las deficiencias que limitan la gestión administrativa pública se encuentran: un ausente sistema de planeamiento y dificultades con el sistema presupuestal, defectuoso diseño de la organización que incluye las funciones, procesos inadecuados de bienes y servicios, limitado así como su gestión logística, inconvenientes en la gestión de recursos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2017); (Cárdenas, 2020); (Polo, 2018); (Granell, 2017).

Por otro lado, la gestión administrativa pública, es un tema que se viene analizando continuamente con resultados no muy alentadores, no se puede negar los esfuerzos que se viene realizando, como por ejemplo, las políticas que se han destinados a perfeccionar la gestión pública en el marco del Acuerdo Nacional, como son la política de un Estado y de promoción de la ética y transparencia, buscando la disminución de la corrupción, y que han sido traducidas en distintas normas, sin embargo algunos resultados no se logran en su total dimensión. La importancia de la gestión administrativa es buscar optimizar la producción en base a sus indicadores (Surco, 2018). Si no tenemos un control y monitoreo de la gestión

administrativa no podremos alcanzar los objetivos y metas programadas y esto impediría mejorar la calidad de las actividades (Obispo & Gonzales, 2015); (Torres & Zegarra, 2015).

Aun los avances son lentos en cuanto a modernizar la gestión de las instituciones públicas del país, es necesario hacer cambios que aceleren su ejecución, para evitar el sobresalto en el desempeño organizacional de las instituciones del estado. En cuanto a las Direcciones de Supervisión del OEFA, estas tienen entre sus acciones verificar si la empresa supervisada cumple o no las obligaciones ambientales, que solo abarca los respectivos documentos de gestión ambiental, sino la legislación ambiental que está conformada por leyes y reglamentos administrativos. En el caso que exista indicios de infracción administrativa se elabora un Informe Técnico, el cual es notificado a la Autoridad Instructora para que luego inicie la acción fiscalizadora como tal (Ramiro, 2017)

En la presente investigación, examinaremos qué tan fuerte es el efecto o el vínculo entre la gestión administrativa pública y el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Formulación del problema

Problema general

PG. ¿Cómo la gestión administrativa pública se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

PE2. ¿De qué forma la organización se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

PE3. ¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

PE4. ¿De qué manera el control se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

OG. Determinar cómo la gestión administrativa pública se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020

Objetivos específicos

OE1. Identificar de qué manera la planificación se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020.

OE2. Evaluar de qué forma la organización se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020

OE3. Determinar cómo la dirección se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020.

OE4. Analizar de qué manera el control se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020.

Justificación

Importancia de la investigación

La gestión administrativa pública siempre ha sido un tema actual en el debate público, más aún ahora que se cuestiona permanentemente las acciones de sus actores, por evidentes casos de corrupción y falta de transparencia de la información.

Es por ello que es importante caracterizar este comportamiento de su gestión administrativa, más aún en una entidad relacionada a la gestión ambiental como la OEFA, que tiene que articular y equilibrar las actividades económicas para el desarrollo razonable del país.

Este conocimiento adquirido favorece a comprender mejor el tema de la administración pública y su vinculación con el desempeño organizacional, que nos permite hacer los ajustes necesarios en los problemas identificados.

El beneficio de esta investigación será tanto para los usuarios internos (empleados) como para los usuarios externos (empresas y comunidad), por un lado los resultados permitieron identificar aspectos vulnerables de la gestión administrativa que estarían afectando el desempeño organizacional, y por el lado de los usuarios externos, facilitará que se mejore los procedimientos, se sistematice mejor las actividades, optimizando plazos de supervisión y control necesarios para que laboren las empresas en un contexto de armonía medioambiental y por consecuencia mejorar la vida de la comunidad de influencia.

Asimismo, el presente estudio tuvo un alcance correlacional de enfoque cuantitativo, donde se elaboró dos cuestionarios para medir las variables señaladas, lo que ofreció resultados más confiables y seguros. Además, esta investigación tuvo un aporte académico, que permita a futuros estudios afianzar los

resultados encontrados y reforzar o ajustar las sugerencias identificadas con el fin de seguir mejorando las variables en estudio.

Esta investigación es viable, ya que contó con la contribución de los trabajadores de la institución, entre personal en planilla, terceros y CAS. Se solicitaron los permisos correspondientes, para la aplicación de las encuestas, que estuvo a cargo del propio investigador. Además, los recursos necesarios del presente estudio fueron a cargo del investigador sin generar gasto alguno a la institución.

Algunas limitaciones identificadas estuvieron relacionadas con la información brindada por ciertos trabajadores al momento de brindar la información, sin embargo, se realizó los ajustes necesarios para evitarlos, además estos resultados no fueron extrapolables a toda la institución, solo a la dirección involucrada en el estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

En Colombia (Calderón, Álvarez, & Naranjo, 2010), llevaron a cabo una investigación sobre: “Estrategia competitiva (EC) y desempeño organizacional (DO) en empresas industriales colombianas”. Fue correlacional, mixto y observacional, se escogió a 199 empresas industriales ubicadas en Colombia. Se demostró que la hipótesis se valida parcialmente, debido a la mayor ponderación en conocimiento de efectividad por actividades operativas de acuerdo con su media. En suma, se concluyó que hay evidencia de que el DO, tomando en cuenta la percepción de efectividad, es desigual con el tipo de habilidad, reflejándose así una mayor percepción de efectividad en las estrategias de diferenciación con respecto a las centradas en costos.

Por su parte, (Zúñiga, Castillo, Pastas, & Andrade, 2019), en Colombia, realizaron una investigación sobre: “Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional (DO)”. Fue cuantitativo, correlacional y observacional, se escogió a 61 funcionarios de una compañía del sector financiero en Cali, Colombia. Los resultados señalaron que, comercializar nuevos productos explica mejor lo nuevo en el producto, asimismo la cuota de mercado explica mejor el desempeño organizacional. En lo referente al análisis correlacional, se probó que la innovación en producto se asocia indirectamente ($r=-0,278$) y de manera significativa $p=0.081$ con el DO. Finalmente, se concluyó que innovar en los productos para la firma financiera es perjudicial. Ello, se explica debido a lo que influye generar este tipo de creación, al utilizar grandes esfuerzos en recursos financieros y humanos.

Por otro lado, (Espinoza & Montero, 2014), en Ecuador, estudiaron: “El desempeño laboral en la gestión administrativa de las secretarías de las instituciones públicas del cantón san miguel de bolívar período 2012”. Fue descriptivo, cualitativo y observacional, se utilizó a 21 “secretarías” como muestra. Los resultados arrojaron que la mayoría no se desempeñan correctamente en lo laboral, debido a formas negativas, por ende, se debe optimizar estas falencias estableciendo conciencia en el personal, ya que es importante y necesario, lo cual resulta, contar una personalidad formada y tener aprendizaje constante.

Por su parte (Correa & Díaz, 2018) en Colombia, llevaron a cabo una investigación sobre: “Capacidad en tecnologías de la información y desempeño organizacional: un estudio en el contexto colombiano”. Fue descriptivo-correlacional y observacional, la muestra fue 102 mipymes del sector textil en Bogotá, Colombia. Los resultados mostraron, que el aforo de los usuarios es la mediadora entre la capacidad en TI y el desempeño organizacional. En lo referente al análisis correlacional, el test de Sobel evaluó que hay efecto de mediación estadísticamente significativo por la capacidad de gestión de clientes entre las variables ($z=5,24005837$) y $p < 0,001$. Finalmente, se concluyó que las mipymes hacen uso de la capacidad en TI para gestionar sus clientes debido a que constituye una herramienta accesible por sus costos relativamente baratos y, con ello, obtener mejores resultados en cuanto al desempeño de la empresa.

En México (Aguilar & Jaime, 2014), efectuaron una investigación sobre: “Nueva gestión pública y arreglo organizacional en el gobierno municipal de Texcoco”. Fue cuantitativo, correlacional y observacional, se encuestó a diez informantes. Los

resultados evidenciaron que, pese a las reuniones de gabinete y comités vecinales con otros horizontes de la administración, los encuestados no observaron la nueva gestión pública como un desencadenante crucial del cambio organizacional. Finalmente, se concluyó la nueva gestión pública si bien constituyó una guía en la administración pública, no consiguió difundirse a los mandos medios y, consecuentemente, al personal de base; por lo que no se visualiza, de manera general, un efecto del éxito en la organización.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En el estudio (Celidonio & Rivera, 2019) que tiene como título “Gestión Administrativa (GA) y Desempeño Laboral (DL) en la municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018”. Fue correlacional y observacional, se encuestó a 30 servidores públicos. Los resultados señalaron que el 40% tienen una regular GA, similar resultado se reflejó en el desempeño laboral, donde el 53.3% percibió de manera regular. En lo referente al análisis correlacional, se probó que la GA se asocia ($r=0.710$) y de manera significativa $p=0.000$ con el DL. Finalmente, se concluyó que hay una asociación estadística.

En la tesis de (Rosado, 2019), sobre: “Gestión administrativa (GA) y desempeño laboral (DL) en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”. Fue correlacional y observacional, se encuestó a 80 docentes. Los resultados señalaron que un 47% muestra una buena gestión administrativa. Por otro lado, el 42.5% exhibe un buen nivel de DL. En lo referente al análisis correlacional, se probó que la GA se asocia ($r=0.711$) y de manera significativa $p=0.001$ con el DL. Finalmente, se concluyó que hay una asociación estadística entre ambas variables.

En la investigación de (Rojas E. , 2019) sobre: “Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019”. Tal estudio implicó ser de tipo básica, pura, cuantitativo y correlacional y observacional, se encuestó a 100 colaboradores de la entidad hospitalaria. Los resultados mostraron un $r=0.839$, con una significancia del $p=0,05$. Finalmente, se concluyó que hay evidencia de una relación positiva alta entre la modernización de la gestión pública y gestión administrativa.

En el Perú, (Maguiña, 2019) realizó una investigación sobre: “Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018”. Para el desarrollo del estudio se empleó caracterizarlo de tipo correlacional, y observacional. Los resultados mostraron una variabilidad del 28.6% con la chi-cuadrado fue de 33.642, siendo significativo 0.05. En suma, se concluyó, ante el análisis correlacional, debe ser rechazada, comprobando la influencia entre ambas variables.

En el Perú (Rojas E. , 2017), efectuó una investigación sobre: “Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017”. Dicho estudio fue descriptivo-correlacional, observacional, que se basó en una población delimitada por 50 personas. En suma, se concluyó que la Gestión Administrativa se asocia de manera significativa con el Compromiso Organizacional.

En el Perú, (Chávez, 2017) realizó un estudio: “Clima organizacional y desempeño organizacional del Fondo de Empleados de la SUNAT, Lima, 2017”. Tal estudio tuvo consigo un diseño descriptivo-correlacional y observacional, contó con 30 colaboradores. Los resultados muestran que, del total de trabajadores encuestados, el valor de correlación de Spearman, entre las variables, es de (Rho=0.992), lo cual es una asociación altamente positiva y un valor significativo de $p=0.000$. Finalmente, se concluyó que ambas variables se asocian.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Gestión administrativa pública

La gestión administración pública es una herramienta para alcanzar un desarrollo social y económico de manera sostenida. Sin embargo, es clave comprender que también puede ser visto como una vía para lograr que los avances generados por el Estado puedan alcanzar a las masas poblacionales y, consecuentemente, distribuir, de manera propicia, a los que más lo necesitan (Rojas P. , 2015)

De acuerdo con ello, (Guerrero, 2009) señala que la administración pública es el resultado del progreso de un Estado administrativo que va visto por la ciencia de la administración como su objeto de conocimiento. En otras palabras, la organización científica de la administración pública considera al Estado desde un enfoque solamente administrativo, la cual estudia las actividades o tareas del Estado en la sociedad.

Por lo que, (Hurtado, 2016) manifiesta que la importancia de la gestión administrativa radica en que, al implicar una acción humana, pues el hombre tiene la responsabilidad y el deber de construir una sociedad con una mayor prosperidad económica, normas sociales renovadas y unas organizaciones cada vez más

competitivas en el tiempo ante un uso eficiente de los recursos que poseen, dentro de la gestión administrativa moderna.

En cuanto a este último término, se le da mayor énfasis a la importancia de la calidad de la gestión administrativa en cuanto al desempeño de las funciones clave de la administración, ya que una gestión debe gestionar de manera correcta los recursos para el logro de los objetivos (Torrez, 2015)

Asimismo, la gestión administrativa para lograr los objetivos deseados, hace uso de varios procedimientos o como lo señala (Montes de Oca & Pulla, 2019), siendo cuatro funciones específicas los cuales son detallados a continuación:

1.2.2 Dimensiones de la Gestión administrativa pública

Para los fines de este estudio los componentes de la gestión administrativa. En detalle, son las siguientes:

- a) Planificación:** Es el proceso estratégico que determina los objetivos, los propósitos y las estrategias de una organización, permitiéndole así su crecimiento de manera sostenible. En detalle, en primer lugar, establece los objetivos, los cuales se quiere obtener como empresa en un lapso de tiempo. En segundo lugar, los propósitos, los cuales son los anhelos que siguen las instituciones. Y, por último, las estrategias, las cuales son las acciones específicas que garanticen alcanzar los objetivos propuestos (Montes de Oca & Pulla, 2019).
- b) Organización:** Refiere a la agrupación de reglas, responsabilidades y jerarquías necesarias con el fin de desempeñar las funciones dentro de la organización de manera óptima. En específico, incluye la división del trabajo, la cual se basa en mejorar la eficiencia mediante la especialización y cooperación laboral en actividades específicas; la coordinación, que

refiere al acto sincronizado de realizar las actividades o tareas de manera disciplinada, y así emplear los recursos necesarios en un tiempo conveniente; y el orden, que da un debido espacio para cada recurso a utilizar (Montes de Oca & Pulla, 2019).

c) Dirección: Es la toma de decisiones gerenciales como rumbo de una organización para poder lograr los objetivos propuestos. De esta manera, se evalúan las alternativas para poder determinar la decisión correcta. Combinando así la integración entre los colaboradores que realizan una determinada función y la motivación del personal, la cual se consigue mediante la realización del trabajo (Montes de Oca & Pulla, 2019).

d) Control: Consiste en delimitar las acciones planeadas que se están efectuando de acuerdo con los manuales, con la finalidad de minimizar los errores. Para ello, es necesario el establecimiento de estándares, lo cual refiere al uso de indicadores que serán la guía que permitirá el control. Consecutivamente, la medición de resultados puede evaluar el desempeño en cuanto a la productividad de la organización (Montes de Oca & Pulla, 2019).

1.2.3 Desempeño organizacional

El desempeño organizacional alude a la efectividad de una organización con respecto a sus resultados financieros y operativos (Liang, You, & Liu, 2010). Asimismo, (Forza & Salvador, 2000) añaden que dicho desempeño se fundamenta en suministrar comunicación, recopilación, procesamiento y entrega de informes en cuanto al desempeño y actividades de personas. Acorde a ello, (Neely, 2002) afirma que es el horizonte de lo alcanzado por una organización.

1.2.4 Dimensiones del Desempeño Organizacional

Los autores, (George, Walker, & Monster, 2019), y (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002) luego de analizar diversas literaturas, sostiene que el desempeño organizacional comprende cuatro etapas los cuales son detallados a continuación:

- a) **Desempeño en relación con la efectividad:** De manera general, las organizaciones al tener un propósito para poder llevar a cabo sus operaciones, pues indispensable tener función específica el que se analice, a través de la medición si los efectos de las diligencias de la institución están alcanzando las metas trazadas; es decir, determinar si están siendo efectivas o no en el cumplimiento de los logros.
- b) **Desempeño en relación con la eficiencia:** En cada institución se tiene un determinado stock de capitales para poder proveer a los bienes y servicios producidos, teniendo cómo limite cierto nivel de recursos ante el problema de la escasez. En primer lugar, se relaciona con el nivel de mecanismos de producción y; en segundo lugar, con el nivel de costos al que se incurre por producir tales bienes y servicios. Por lo que, para alcanzar la eficiencia se debe apuntar a maximizar la producción con el mínimo de recursos.
- c) **Desempeño en relación con la continuidad de la relevancia:** Para la supervivencia de la organización, es necesario que se tenga el apoyo de su entorno. Es decir, es indispensable dotar a los interesados directos del entorno organizacional con los bienes y servicios que ellos requieran. En específico, una organización debe afanarse por lograr vencer sus desafíos ante un entorno versátil y, a la par, las necesidades de sus involucrados. De manera que, las organizaciones que logren sobrevivir serán las que

sobreviven son las que mejoran y tener un buen desempeño por medio de su aprendizaje constante.

d) Desempeño en relación con la viabilidad financiera: Para las instituciones el poder obtener ganancias será una medida de solidez financiera, la cual es clave corto y largo plazo para que pueda seguir operando y creciendo de manera sostenida. Cabe decir que dicho concepto es más comprensible en el sector privado debido a su naturaleza al participar en mercados competitivos. Por lo que, al referirse a viabilidad financiera conlleva a referirse a el aforo de una institución de lograr liquidez para poder reparar sus obligaciones en distintos momentos.

1.3 Definición de términos básicos

- **Gestión:** proceso consecutivo para planificar un producto, ya sea un bien o servicio (Chiavenato I. , 2014).
- **Gestión administrativa:** Es el conjunto de actividades que implican las actividades de las personas de una institución con el fin de optimizar los recursos para poder lograr las metas trazadas. (Stoner, 2015)
- **Planificación:** Es la misión, los objetivos y los planes de acción a realizar por alcanzar dicha meta (Koontz & Weihrich, 2014)
- **Organización:** Asignación efectiva de las tareas o actividades a realizar por los miembros de la organización. De manera que se sepa quién las va a hacer, en qué momento, dónde se realizarán y a quién deben las rendir cuentas (Chiavenato I. , 2012)
- **Dirección:** La ejecución efectiva de todo lo planificado a través la gerencia, ejercida a base a la toma de decisiones (Chiavenato I. , 2012)

- **Control:** El establecimiento de estándares para alcanzar poder comparar el desempeño que se tiene con respecto a los indicadores de referencia, y así realizar cambios para poder cumplir con dichos estándares (Admon, 2013).
- **Desempeño organizacional:** Se basa en la obediencia de órdenes en relación a la misión, los objetivos y estrategias de una institución (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002)
- **Efectividad:** Lusthaus et al (2002) señalan que es cierto valor en el que una institución es competente para poder conseguir sus objetivos.
- **Eficiencia:** Es la brecha entre los resultados obtenidos y los costos incurridos para poder cumplir con las metas (Lusthaus, et al, 2002).
- **Relevancia:** Es la capacidad de la institución en poder satisfacer sus necesidades y, de esta manera, poder lograr el soporte de sus principales interesados en el tiempo (Lusthaus, et al, 2002).
- **Viabilidad financiera:** Además de contar con la capacidad de pagar sus cuentas operativas, es poder tener un excedente con respecto a los ingresos menos los gastos (Booth, 1996)

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Para ser competitivo un país requiere un sector público moderno, con servidores capacitados, que proporcionen bienes y servicios de calidad. Por ello, en el año 2002, el Poder Ejecutivo, a través de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declaró al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos; a fin de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio de las personas. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020)

La gestión administrativa pública, es un tema que se viene analizando continuamente con resultados no muy alentadores, no se puede negar los esfuerzos que se viene realizando, como por ejemplo, las políticas que se han destinados a perfeccionar la gestión pública en el marco del Acuerdo Nacional, como son la política de un Estado y de promoción de la ética y transparencia, buscando la disminución de la corrupción, y que han sido traducidas en distintas normas, sin embargo, algunos resultados no se logran en su total dimensión. La importancia de la gestión administrativa es buscar optimizar la producción en base a sus indicadores (Surco, 2018). Si no tenemos un control y monitoreo de la gestión administrativa no podremos alcanzar los objetivos y metas programadas y esto impediría mejorar la calidad de las actividades (Obispo & Gonzales, 2015); (Torres & Zegarra, 2015).

Bajo la concepción de lo antes expuesto, se desarrolló el presente estudio formulando las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo la gestión administrativa pública se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?
- ¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?
- ¿De qué forma la organización se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?
- ¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?
- ¿De qué manera el control se relaciona con el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020?

Se trató de una investigación viable, puesto que contó con la contribución de los trabajadores de la institución, entre personal en planilla, terceros y CAS. Se contó con acceso a la información, recursos humanos, materiales, y de tiempo.

2.1 Operacionalización de variables

2.1.1 Variable Independiente

Gestión administrativa pública: es una herramienta para alcanzar un desarrollo social y económico de manera sostenida. Sin embargo, es clave comprender que también puede ser visto como una vía para lograr que los avances generados por el Estado puedan alcanzar a las masas poblacionales y, consecuentemente, distribuir, de manera propicia, a los que más lo necesitan (Rojas P. , 2015)

2.1.2 Variable Dependiente

Desempeño organizacional: El desempeño organizacional alude a la efectividad de una organización con respecto a sus resultados financieros y operativos (Liang, You, & Liu, 2010). Por otro lado, el desempeño organizacional refleja el comportamiento de un conjunto de elementos que de manera integral intervienen en el logro de los objetivos establecidos, como por ejemplo los resultados financieros, la calidad, la estructura funcional, la innovación, el ambiente de los negocios, la satisfacción de los clientes, las cuotas de mercado, entre otros. (Bernal, Pedraza, & Castillo, 2020)

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Gestión administrativa pública	Es una herramienta para alcanzar un desarrollo social y económico de manera sostenida. Sin embargo, es clave comprender que también puede ser visto como una vía para lograr que los avances generados por el Estado puedan alcanzar a las masas poblacionales y, consecuentemente, distribuir, de manera propicia, a los que más lo necesitan (Rojas P. , 2015)	Existe 4 dimensiones de la gestión administrativa las cuales son: planificación, organización, dirección y control (Montes de Oca y Pulla, 2019)	Planificación	Objetivos y metas	1, 2	Escala Ordinal - Tipo Likert	Alto, Medio, Bajo
				Planes y acciones	3, 4, 5		
				Definición funciones	6		
			Organización	Estructura	7, 8		
				Comunicación oportuna	9, 10		
				Control y organización	11, 12, 13		
			Dirección	Políticas institucionales	14		
				Gestión y evaluación	15, 16, 17		
				Gestión RR.HH.	18, 19, 20		
				Seguimiento y evaluación	21, 22, 23		
Control	Cambios, control y participación	24, 25, 26					
Desempeño organizacional	Alude a la efectividad de una organización con respecto a sus resultados financieros y operativos (Liang, You y Liu, 2010).	Existe 4 dimensiones del desempeño organizacional las cuales son: desempeño en relación con la efectividad, desempeño en relación con la eficiencia, desempeño en relación con la continuidad de la relevancia y desempeño en relación con la viabilidad financiera (George, Walker t Monster, 2019; Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, y Plinio, 2002)	Desempeño en relación con la efectividad	Cumplimiento de la Misión y visión	1	Escala Ordinal - Tipo Likert	Alto, Medio, Bajo
				Metas y objetivos	2, 3, 4		
			Desempeño en relación con la eficiencia	Servicio de calidad	5		
				Eficiencia	6, 7		
				Recursos económicos y financieros	8, 9		
			Desempeño en relación con la continuidad de la relevancia	Uso instalaciones	10		
				Percepción del cliente	11, 12		
				Innovación y adaptación	13, 14		
				Conversatorios y evaluaciones	15, 16		
				Disponibilidad de fondos	17, 18, 19		
Desempeño en relación con la viabilidad financiera	Gestión financiera	20					

Elaboración: propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación fue aplicada, ya que a partir de los conocimientos teóricos se hizo uso de ella para responder una interrogante concreta en un contexto real, práctico (Bernal, 2010).

El diseño de investigación fue no experimental, porque solo se limitó a observar las variables sin injerir en ellas, para su posterior análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La presente investigación tuvo un alcance correlacional, transeccional, ya que se analizó la relación entre dos variables, y la recolección de los datos fue en un momento único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque se aplicó métodos matemáticos y/o estadísticos para identificar el comportamiento de las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones". (p. 174). La población en la presente investigación estuvo conformada por 580 colaboradores (usuarios internos) de la Dirección de Supervisión del OEFA que laboran en el periodo 2020.

3.2.2 Muestra

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “la muestra es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175).

Para ello se aplicó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * p * q * N}{(N - 1) E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Dónde:

Tamaño de población:	N=580
Nivel de Confianza (95%):	Z α =1.96
Proporción a favor:	p=0.50
Proporción en contra:	q=0.50
Error de precisión:	d=0.05
Reemplazando:	n = 232

El tipo fue probabilístico, y la técnica fue aleatoria simple. La muestra estuvo conformada por 232 colaboradores (usuarios internos), los cuales fueron seleccionados de manera proporcional de las 3 áreas que conformaron la Dirección de Supervisión del OEFA que laboran en el periodo 2020.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- Colaboradores de la Dirección de Supervisión del OEFA
- Colaboradores con un tiempo laboral mayor e igual a 1 año
- Colaboradores que acepten participar en el estudio

Criterios de Exclusión

- Colaboradores que no laboren en la Dirección de Supervisión del OEFA
- Colaboradores con un tiempo laboral menor a 1 año
- Colaboradores que no acepten participar en el estudio

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección para la presente investigación fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, a través de dos instrumentos.

El primer instrumento, utilizado para evaluar la gestión administrativa pública, fue elaborado a partir de la clasificación realizada por (Montes de Oca & Pulla, 2019) el cual constó de 4 dimensiones y 26 ítems: planificación (6 ítems), organización (8 ítems), dirección (6 ítems) y control (6 ítems). La medición fue en escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre).

Para calcular los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones se utilizó los percentiles P50 y P75. Es decir, se sumaron los puntajes de cada pregunta que conforma la dimensión, luego se obtuvo los percentiles antes mencionados, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1 Variable Gestión administrativa pública

Variable y dimensiones	Bajo ($<P_{50}$)	Medio ($P_{50} - P_{75}$)	Alto ($>P_{75}$)
Gestión administrativa	26 – 77 puntos	78 – 104 puntos	105 – 130 puntos
Planificación	6 – 19 puntos	20 – 24 puntos	25 – 30 puntos
Organización	8 – 23 puntos	24 – 32 puntos	33 – 40 puntos
Dirección	6 – 19 puntos	20 – 24 puntos	25 – 30 puntos
Control	6 – 19 puntos	20 – 24 puntos	25 – 30 puntos

El segundo instrumento estuvo basado en la clasificación que realiza (George, Walker, & Monster, 2019), y Lusthaus, *et al* (2002), el cual constó de 4 dimensiones y 20 ítems. La medición fue en escala Likert.

Para calcular los niveles de la variable desempeño organizacional y sus dimensiones se utilizaron los percentiles P50 y P75. Es decir, se sumaron los puntajes de cada pregunta que conformaron la dimensión, luego se obtuvieron los percentiles antes mencionados, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2 Variable Desempeño organizacional

Variable y dimensiones	Bajo ($<P_{50}$)	Medio ($P_{50} - P_{75}$)	Alto ($>P_{75}$)
Desempeño organizacional	20 – 59 puntos	60 – 80 puntos	81 – 100 puntos
Desempeño en relación con la efectividad	5 – 14 puntos	15 – 20 puntos	21 – 25 puntos
Desempeño en relación con la eficiencia	5 – 14 puntos	15 – 20 puntos	21 – 25 puntos
Desempeño en relación con la continuidad de la relevancia	6 – 19 puntos	20 – 24 puntos	25 – 30 puntos
Desempeño en relación con la viabilidad financiera	4 – 11 puntos	12 – 16 puntos	17 – 20 puntos

La validez de los instrumentos fue determinada por conocedores del tema, determinando de este modo el grado de medida de cada uno de los elementos del instrumento, tal como lo menciona (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), es decir, se evaluaron las opiniones de los jueces de acuerdo a los ítems formulados, por cuestionario. Asimismo, estudios como el de Pérez (2017) quien lo validó a través de expertos dando como resultado final “APLICABLE” la variable de gestión administrativa. De la misma manera fue para (Chávez, 2017) quien lo validó a través de expertos dando como resultado final “APLICABLE” la variable de desempeño organizacional.

Por otro lado, la confiabilidad, que evalúa el grado de medida en el que el instrumento es aplicado repetidamente en un mismo sujeto obteniendo los mismos resultados, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), para ello se realizó trabajo con un pequeño grupo aplicando la prueba de Alfa de Cronbach, el cual fue considerado un instrumento confiable.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de información en el presente estudio se siguieron los siguientes pasos:

- Se utilizó el software SPSS v.25, agregando a las bases de datos los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados
- Se realizó el análisis descriptivo, proceso por el cual se describieron los resultados de las variables mediante promedios y desviación estándar.
- Se realizó el análisis bivariado, la relación entre las variables de interés fue determinada a través de la prueba de Correlación de Spearman, considerando la significancia del 5%, es decir $p < 0.05$ será significativo.
- Para facilitar la visualización de los resultados, se utilizaron tablas de frecuencia simples y cruzadas (contingencia), así como gráficos de tipo diagramas de barras y circular. Para su elaboración se utilizó el programa Microsoft Excel 2013.

3.5 Aspectos éticos

La presente investigación, respetó la confidencialidad de los participantes sin el uso de nombres, ni apellidos, sino a través de codificación para su identificación, así como el derecho a ser partícipe del estudio. Además, si su deseo fue retirarse en cualquier momento, se aceptó sin ningún tipo de represalia.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Características generales de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

En la tabla 3 se aprecia que la edad promedio de los colaboradores fue 37.9 ± 7.2 años, el 55.6% tenía entre 31 y 40 años y el 59.1% fueron varones.

Tabla 3 Características generales de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Características generales		
Edad	$\bar{X} \pm DS$	
	37.9 ± 7.2	
	N	%
20 a 30 años	31	13.4%
31 a 40 años	129	55.6%
41 a 50 años	61	26.3%
>51 años	11	4.7%
Sexo		
Masculino	137	59.1%
Femenino	95	40.9%
Total	232	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

4.2 Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

A continuación, se presentan los resultados encontrados sobre la Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

4.2.1 Planificación en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 4, muestra que en la dimensión planificación, la mayoría de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que SIEMPRE

“la institución elabora los planes estratégicos en función a los objetivos” (50.0%). Por otro lado, se aprecia que, solo el 28% señaló que siempre tienen efectividad, entusiasmo y confianza en su trabajo. Respecto a la planificación de acciones de trabajo el 29,7% señaló que siempre.

Tabla 4 Percepción acerca de la dimensión planificación en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Objetivos y metas coherentes	0.9%	1.7%	12.1%	42.7%	42.7%
Determinar de manera eficiente los objetivos	0.9%	0.9%	12.1%	42.2%	44.0%
Planes estratégicos en función a los objetivos	0.4%	1.3%	9.5%	38.8%	50.0%
Planificación de acciones de trabajo	2.6%	4.3%	15.1%	48.3%	29.7%
Efectividad, entusiasmo y confianza en su trabajo	3.0%	2.6%	18.5%	47.8%	28.0%
Definido claramente las funciones	1.3%	4.3%	12.1%	44.4%	37.9%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.2 Organización en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 5, muestra que en la dimensión organización, la mayoría de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que casi siempre *la estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa* (52.6%). También, se aprecia que según el 39,2% de los entrevistados, cuando el organigrama es actualizado siempre se comunica con prontitud. Para el 34,9% los procesos administrativos, siempre cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia. Según el 37,9%, la organización de actividades siempre responde a los procesos de planificación. Por su parte, solo el 32,3% indicó que, siempre las políticas institucionales comprenden las necesidades de RR.HH. de la entidad.

Tabla 5 Percepción acerca de la dimensión organización en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Claridad y transparencia	2.6%	0.0%	11.2%	40.5%	45.7%
Contingencia administrativa	1.3%	2.6%	12.9%	52.6%	30.6%
Comunicación con prontitud	1.7%	2.6%	17.2%	39.2%	39.2%
Manual de procedimientos administrativos socializado	2.2%	0.9%	14.7%	44.4%	37.9%
Controles que aseguran la eficacia y eficiencia	1.7%	3.9%	9.9%	49.6%	34.9%
Formatos para la atención y servicios al cliente	1.7%	5.6%	15.5%	37.9%	39.2%
Procesos de planificación	0.9%	3.0%	11.6%	46.6%	37.9%
Necesidades de RR.HH. de la entidad.	0.9%	3.9%	16.8%	46.1%	32.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.3 Dirección del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

En la tabla 6, se muestra que en la dimensión dirección, la mayoría de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que casi siempre se tiene definidos los procesos administrativos para mejorar de forma eficiente el desarrollo laboral. Por otro lado, sólo el 28,9% señaló que siempre se realiza evaluaciones en la organización para evidenciar las debilidades y fortalezas, asimismo, según el 49.6% la dirección casi siempre considera un sistema de gestión de calidad en las operaciones administrativas. Para el 26,3% la dirección siempre cuenta con los recursos, económicos, tecnológicos para capacitar al personal. También, sólo el 25% señala que, la dirección se preocupa siempre por la promoción de trabajadores.

Tabla 6 Percepción acerca de la dimensión dirección en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Dirección	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mejorar de forma eficiente el desarrollo laboral	1.3%	0.4%	15.1%	49.6%	33.6%
Debilidades y fortalezas	2.2%	5.6%	19.8%	43.5%	28.9%
Operaciones administrativas	0.4%	3.9%	15.5%	49.6%	30.6%
Recursos económicos y tecnológicos	1.3%	3.0%	23.3%	46.1%	26.3%
Valores establecidos para alcanzar los objetivos	0.4%	3.4%	11.6%	46.1%	38.4%
Promoción de trabajadores	3.4%	4.7%	23.7%	43.1%	25.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.4 Control en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 7, muestra que en la dimensión control, el 27,6% de los colaboradores entrevistados, señalaron que, siempre se evalúa la eficacia de la comunicación que se produce dentro de las diferentes áreas especializadas. Sólo el 26,7% indicaron que siempre, se promueve actuaciones que fomenten el seguimiento del personal, en acciones de mejora, y proporciona la suficiente autonomía para llevarlos a cabo. Según el 27,6% la gestión administrativa siempre realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos. Por otro lado, el 50,4% de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que casi siempre los trabajadores administrativos participan activamente en el cumplimiento de las políticas.

Tabla 7 Percepción acerca de la dimensión control en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Control	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Seguimiento a las deficiencias	3.0%	2.6%	18.1%	46.1%	30.2%
Eficacia de la comunicación	2.2%	3.0%	26.7%	40.5%	27.6%
Seguimiento del personal y acciones de mejora	2.2%	0.9%	22.4%	47.8%	26.7%
Cambios en los procesos administrativos	2.2%	3.4%	19.0%	47.8%	27.6%
Control de las políticas aprobadas por la entidad	1.7%	2.2%	16.4%	48.3%	31.5%
Participación activa	1.7%	2.6%	11.6%	50.4%	33.6%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.5 Resumen de las dimensiones de la gestión administrativa en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 8 muestra que la mayoría de colaboradores evidenciaron un alto nivel en las dimensiones planificación, organización y control de la gestión administrativa pública (57.8%,54.3% y 44%, respectivamente), mientras que en la dimensión dirección se evidenció un nivel medio (45.7%).

Tabla 8 Dimensiones de la Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Gestión administrativa pública	Bajo	Medio	Alto
Planificación	10.3%	31.9%	57.8%
Organización	8.6%	37.1%	54.3%
Dirección	13.8%	45.7%	40.5%
Control	19.0%	37.1%	44.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.5 Resumen de la gestión administrativa pública en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La figura 1 muestra que el 8.7% de colaboradores percibió un bajo nivel de gestión administrativa pública, el 36.6% evidenció un nivel medio y el 54.7% percibió un alto nivel.

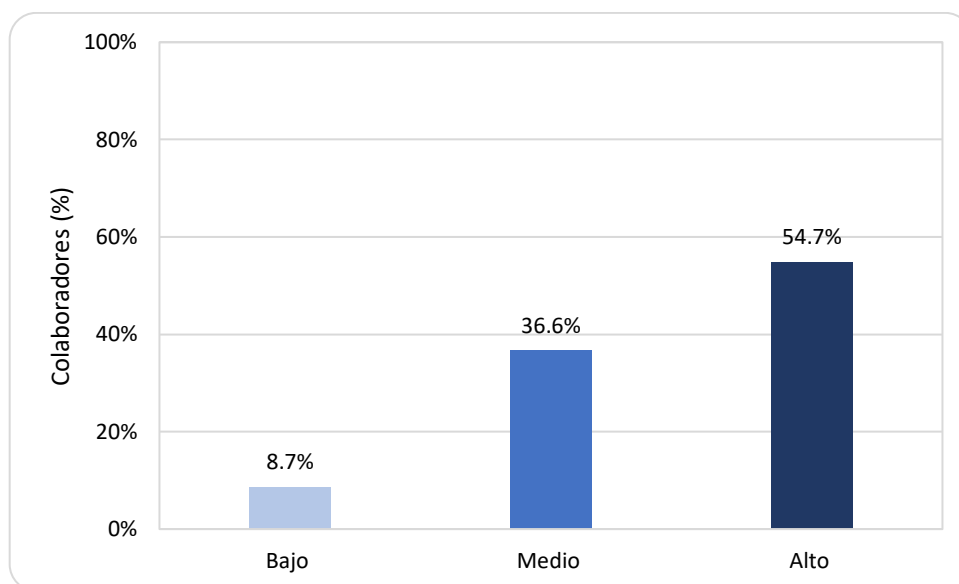


Figura 1. Gestión administrativa pública de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.3 Desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

A continuación, se presentan los resultados encontrados sobre el desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

4.3.1 Efectividad en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 9, muestra que, en el desempeño en relación con la efectividad, sólo el 37,1% de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, siempre ha tenido influencia sobre los logros de su organización. Según el 38,8% siempre se logra alcanzar los objetivos, obteniendo un desempeño efectivo. Por otro lado, el 61.2% de los colaboradores entrevistados manifestaron que siempre colabora con brindar un servicio de calidad al ciudadano de forma oportuna, inclusiva y con carácter universal

Tabla 9 Percepción acerca de la dimensión Efectividad en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Efectividad	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
Efectividad en el cumplimiento de su misión y visión	1.7%	46.6%	12.5%	39.2%
Influencia sobre los logros de su organización	0.4%	44.8%	17.7%	37.1%
Objetivos establecidos	1.3%	44.8%	10.8%	43.1%
Logro de objetivo para el desempeño efectivo	1.3%	47.0%	12.9%	38.8%
Servicio de calidad al ciudadano de forma oportuna	0.4%	31.9%	6.5%	61.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

4.3.2 Eficiencia en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 10, muestra que en la dimensión desempeño en relación con la eficiencia, el 64.7% de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que siempre evita todo acto u omisión que origina deficiencia en su cumplimiento. El 41,8% siempre posee herramientas de trabajo necesarias para apoyar la eficiencia en su ámbito laboral. Para el 31% los costos de los miembros del personal, siempre están en correlación con su productividad.

Tabla 10 Percepción acerca de la dimensión Eficiencia en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
Deficiencia en su cumplimiento	1.7%	27.6%	6.0%	64.7%
Herramientas de trabajo	0.0%	46.6%	11.6%	41.8%
Costos correlacionados con su productividad	2.2%	45.3%	21.6%	31.0%
Forma óptima en los recursos financieros	1.3%	37.9%	13.4%	47.4%
Forma óptima en las instalaciones físicas	0.4%	44.8%	10.8%	44.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

4.3.3 Continuidad de la relevancia en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 11, muestra que, en el desempeño en relación con la continuidad de la relevancia, el 82.3% de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que siempre realizan conversatorios en torno a los objetivos, misión, visión y lineamientos de la institución. También se encontró que, para el 72.4% de los entrevistados, los clientes casi nunca se sienten satisfecho con los servicios que se les brinda. El 55,2% percibe que la institución casi nunca se ha adaptado de

forma óptima cuando se ha implementado algún cambio. También, el 55,2% indicó que casi nunca se realiza evaluaciones periódicas de las necesidades del personal.

Tabla 11 Percepción acerca de la dimensión Continuidad de la relevancia en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Continuidad de la relevancia	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
Encuestas para alcanzar percepciones	0.9%	42.7%	0.0%	56.5%
Satisfacción en los servicios brindados	0.0%	72.4%	0.0%	27.6%
Estimula la innovación y se adapta a ello	0.0%	37.9%	0.0%	62.1%
Conversatorios en torno a los objetivos, misión, visión y lineamientos	0.0%	17.7%	0.0%	82.3%
Implementación de algún cambio	0.0%	55.2%	0.0%	44.8%
Evaluaciones periódicas	0.0%	55.2%	8.6%	36.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.3.4 Viabilidad financiera en la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La tabla 12, muestra que, en el desempeño en relación con la continuidad de la relevancia, el 54.7% de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA manifestaron que siempre la institución cuenta con fondos para la contratación de personal. Para el 44% casi nunca existe apoyo permanente de las fuentes existentes de fondos. El 46,2% señaló que la institución casi nunca cuenta con fuentes de fondos en forma constante. Asimismo, el 40,5% de los entrevistados indicaron que casi nunca está conforme con la gestión financiera dentro de la institución.

Tabla 12 Percepción acerca de la dimensión Viabilidad financiera en la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Viabilidad financiera	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
Fondos para la contratación de personal	0.0%	36.2%	9.1%	54.7%
Existe apoyo permanente	0.9%	44.0%	28.9%	26.3%
Fuentes de fondos en forma constante	0.9%	46.1%	28.0%	25.0%
Gestión financiera dentro de la institución	2.2%	40.5%	26.7%	30.6%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.5 Resumen de las dimensiones del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

En la tabla 13 se aprecia que, el 38,8% de los colaboradores perciben un bajo nivel de desempeño en relación a la efectividad, el 37,1% percibe un nivel bajo de la eficiencia, el 50,9% identificó en un nivel bajo, la continuidad de la relevancia y viabilidad financiera para el 43.1% es bajo.

Tabla 13 Dimensiones del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Desempeño organizacional	Bajo	Medio	Alto
Efectividad	38.8%	28.9%	32.3%
Eficiencia	37.1%	31.5%	31.5%
Continuidad de la relevancia	50.9%	18.5%	30.6%
Viabilidad financiera	43.1%	33.6%	23.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.2.5 Resumen del desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental que laboran el periodo 2020

La figura 2 muestra que el 27.1% de colaboradores evidenció un bajo nivel en desempeño organizacional, el 51.3% percibió un nivel medio y el 21.6% percibió un alto nivel con respecto a esta variable.

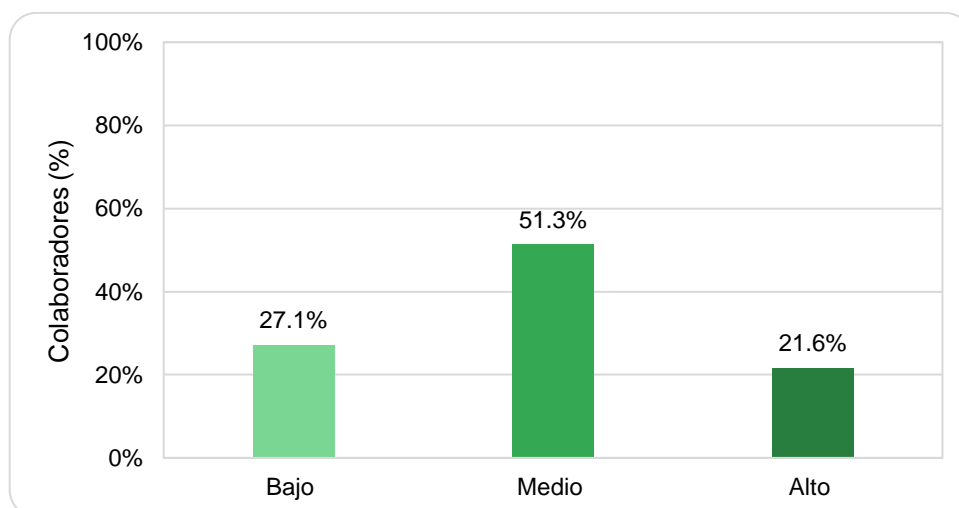


Figura 2. Desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

4.4 Gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020

La tabla 14 muestra que el 9.5% de colaboradores con bajo desempeño organizacional, percibieron baja gestión administrativa pública, asimismo, el 90% de colaboradores que evidenciaron alto nivel de desempeño organizacional, también presentaron alto nivel en gestión administrativa pública (Ver figura 3).

Tabla 14 Gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Gestión administrativa pública	Desempeño organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	9.5%	14	11.8%	0	0.0%
Medio	39	61.9%	41	34.4%	5	10.0%
Alto	18	28.6%	64	53.8%	45	90.0%
Total	63	100%	119	100%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

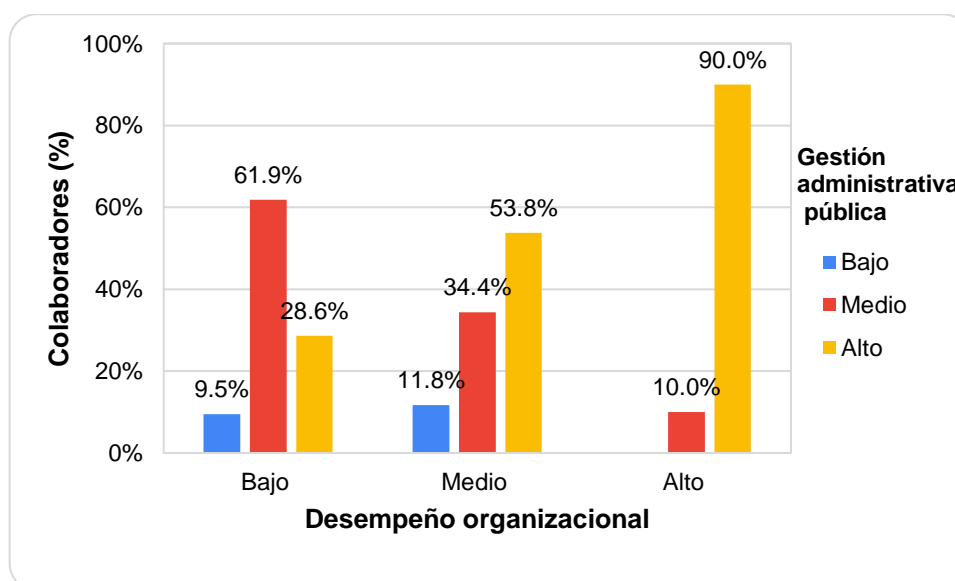


Figura 3. Gestión administrativa pública y desempeño organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

Se puede observar en la tabla 15 el análisis Rho de Spearman entre la gestión administrativa pública, y el desempeño organizacional con un valor de 0.402, lo que indica una correlación positiva baja entre la gestión administrativa pública, y el desempeño organizacional.

Tabla 15 Correlación entre la gestión administrativa pública y desempeño organizacional

Coeficiente de correlación		Desempeño organizacional
Gestión administrativa pública	r de Spearman	0.402
	p valor	<0.001
	N	232

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.4.1 Planificación de la gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020

La tabla 16 muestra que el 9.5% de colaboradores con bajo desempeño organizacional, percibieron baja planificación de la gestión administrativa pública, asimismo, el 96% de colaboradores que evidenciaron alto nivel de desempeño organizacional, también presentaron alto nivel de planificación de la gestión administrativa pública (Ver figura 4).

Tabla 16 Planificación de la gestión administrativa pública y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Planificación	Desempeño organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	9.5%	17	14.3%	1	2.0%
Medio	40	63.5%	33	27.7%	1	2.0%
Alto	17	27.0%	69	58.0%	48	96.0%
Total	63	100%	119	100%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

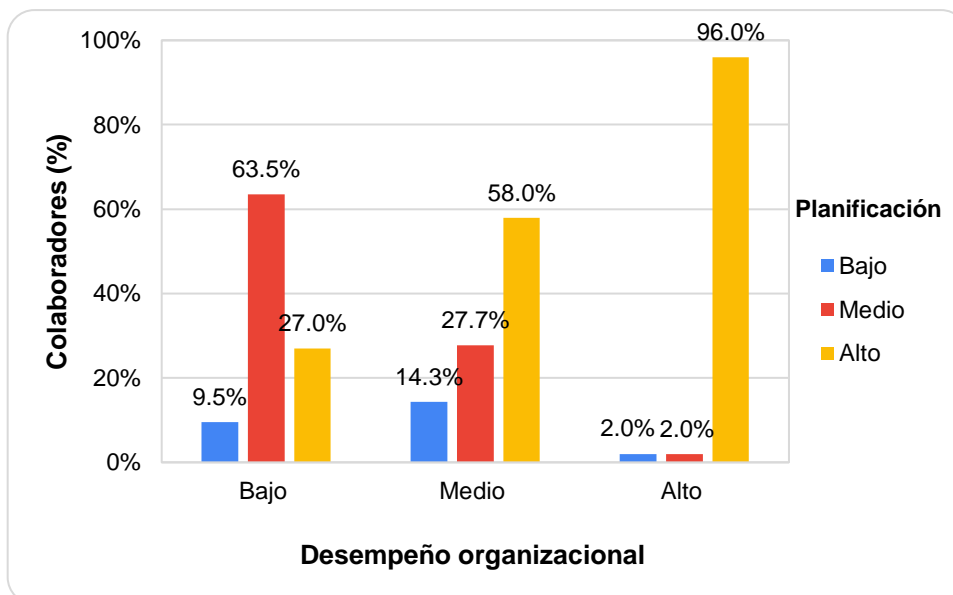


Figura 4. Planificación y desempeño organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

En la tabla 17, se observa el Rho de Spearman = 0.402, indicando una relación positiva baja entre la planificación y el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, Perú, 2020.

Tabla 17 Correlación entre la planificación y desempeño organizacional

	Coefficiente de correlación	Desempeño organizacional
Planificación	r de Spearman	0.438
	p valor	<0.001
	N	232

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

4.4.2 Organización y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020

La tabla 18 muestra que el 9.6% de colaboradores con bajo desempeño organizacional, percibieron baja organización de la gestión administrativa pública, asimismo, el 92% de colaboradores que evidenciaron alto nivel de desempeño organizacional, también presentaron alto nivel de organización de la gestión administrativa pública (Ver figura 5).

Tabla 18 Organización y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Organización	Desempeño organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	9.6%	14	11.7%	0	0.0%
Medio	36	57.1%	46	38.7%	4	8.0%
Alto	21	33.3%	59	49.6%	46	92.0%
Total	63	100%	119	100%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

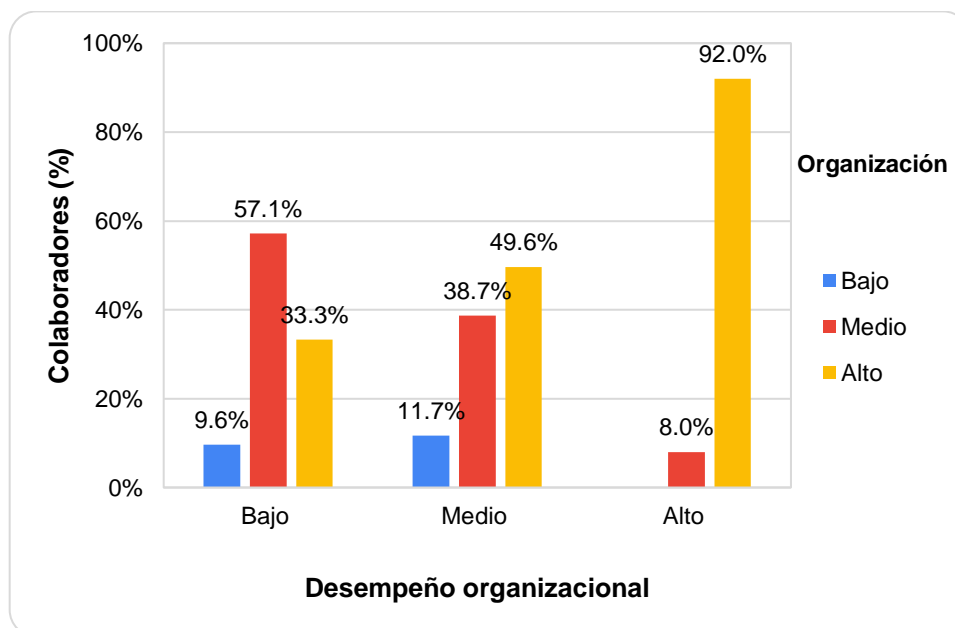


Figura 5. Organización y desempeño organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020

Elaboración: Propia

En los resultados obtenidos de manera descriptiva entre la dimensión organización y el desempeño organizacional, se puede apreciar que, existe una relación positiva baja, entre estos elementos estudiados, en el que se puede notar una correlación de Pearson de 0,377 como se aprecia en la tabla 19.

Tabla 19 Correlación entre la organización y desempeño organizacional

Coeficiente de correlación		Desempeño organizacional
Organización	r de Spearman	0.377
	p valor	<0.001
	N	232

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.4.3 Dirección y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020

La tabla 20 muestra que el 12.7% de colaboradores con bajo desempeño organizacional, percibieron baja dirección de la gestión administrativa pública, asimismo, el 84% de colaboradores que evidenciaron alto nivel de desempeño organizacional, también presentaron alto nivel de dirección de la gestión administrativa pública (Ver figura 6).

Tabla 20 Dirección y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Dirección	Desempeño organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	8	12.7%	23	19.3%	1	2.0%
Medio	49	77.8%	50	42.0%	7	14.0%
Alto	6	9.5%	46	38.7%	42	84.0%
Total	63	100%	119	100%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

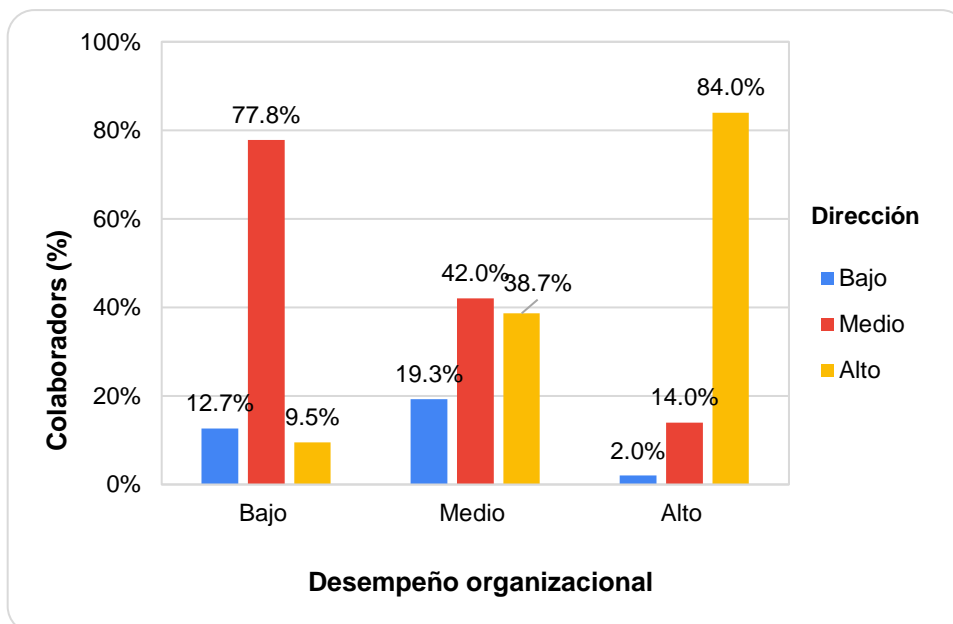


Figura 6. Dirección y desempeño organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

En la tabla 21 se puede apreciar los resultados obtenidos de manera descriptiva entre la dimensión dirección, y el desempeño organizacional, encontrándose que, existe una relación positiva baja, entre estos elementos estudiados, en el que se puede notar una correlación de Pearson de 0,450.

Tabla 21 Correlación entre la dirección y desempeño organizacional

Coefficiente de correlación	Desempeño organizacional
r de Spearman	0.450
p valor	<0.001
N	232

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

4.4.4 Control de la organización y desempeño organizacional de los colaboradores en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Lima 2020

La tabla 22 muestra que el 19% de colaboradores con bajo desempeño organizacional, percibieron bajo control de la gestión administrativa pública, asimismo, el 80% de colaboradores que evidenciaron alto nivel de desempeño organizacional, también presentaron alto nivel de control de la gestión administrativa pública (Ver figura 7).

Tabla 22 Control de la organización y desempeño organizacional de los colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA, 2020

Control	Desempeño organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	12	19.0%	30	25.2%	2	4.0%
Medio	37	58.7%	41	34.5%	8	16.0%
Alto	14	22.3%	48	40.3%	40	80.0%
Total	63	100%	119	100%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

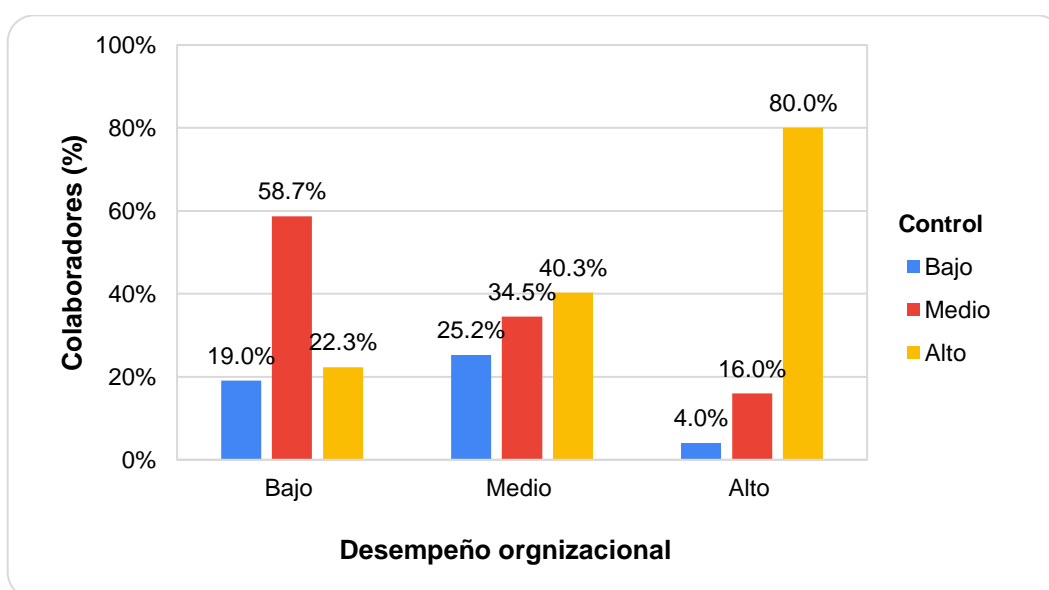


Figura 7. Control y desempeño organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
Elaboración: Propia

Se puede observar en la tabla 15 el análisis Rho de Spearman entre el control y el desempeño organizacional con un valor de 0.343, lo que indica una correlación positiva baja entre el control y desempeño organizacional.

Tabla 23 Correlación entre el control y desempeño organizacional

Coeficiente de correlación		Desempeño organizacional
Control	r de Spearman	0.343
	p valor	<0.001
	N	232

Fuente: Cuestionario aplicado a 232 colaboradores de la Dirección de supervisión OEFA que laboran el periodo 2020
 Elaboración: Propia

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados del objetivo general, el cual estuvo encaminado a constatar la asociación entre la variable gestión administrativa y el desempeño organizacional, teniéndose como resultante una relación significativa (p-valor: 0.041) y a la vez directa (Rho: 0.402). Esto es indicativo de que ambas variables se encuentran estadísticamente relacionadas. Este hallazgo es congruente con lo reportado por (Rosado, 2019) quien llegó a este resultado tras realizar una investigación en el sector educación de Cañete; precisamente encontraron que ambas variables se encuentran asociadas de forma significativa (p-valor: 0.000) y con intensidad moderada (Rho: 0.711). En la misma línea de estos resultados, otro investigador peruano como (Rojas E. , 2017) también reporto a partir de analizar una institución estatal que las variables se encuentran estrechamente relacionadas ($p < 0.001$) y nuevamente indican que dicha asociación es positiva y de intensidad media (Rho: > 0.762). Estos hallazgos en conjunto refuerzan lo encontrado en el OEFA y a la vez motivan continuar investigando ya que la relación hallada entre ambas variables fue de baja a moderada; mientras que para otros estudios peruanos dicha intensidad es moderada o alta. Esto hace suponer ciertos factores organizacionales que estarían mediando dicha relación, lo cual es necesario de estudiarse.

Con respecto a la asociación de la planificación con el desempeño organizacional, se encontró como resultado una relación estadísticamente significativa (p-valor: 0.001) y a la vez de intensidad moderada (Rho: 0.438). Este resultado investigativo concuerda con los reportes de (Rosado, 2019) quien encontró que la dimensión planificación y el desempeño laboral se encuentran relacionadas de manera significativa (p-valor: 0.000) y con intensidad moderada (Rho: 0.717). De manera

similar, otro estudio que respalda este resultado fue uno realizado en el municipio de Ancash por (Celidonio & Rivera, 2019), quienes dieron a conocer que la planeación administrativa si tiene relación significativa (p-valor: 0.000) con el desempeño laboral con una intensidad moderada (Rho: 0.645)

Existe asociación entre la organización y el desempeño organizacional, encontrándose como resultado una relación estadísticamente significativa (p-valor: 0.001) y a la vez de intensidad baja (Rho: 0.377). Este resultado encontrado coincide con (Celidonio & Rivera, 2019) quienes encontraron una asociación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública peruana (p-valor: 0.000; Rho: 653). En la línea de estos hallazgos, (Rosado, 2019) que reportó también que la organización se asocia al desempeño laboral (p-valor: 0.000); no obstante, añade que dicha relación es de intensidad moderada (Rho: 752). Es decir, aunque la organización y el desempeño organizacional si se encuentren asociadas, diferentes estudios atribuyen diferentes intensidades para dicha correlación. Incluso algunos estudios muestran que la organización es prácticamente un atributo determinante del desempeño organizacional.

Existe asociación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño organizacional, encontrándose como resultado una relación estadísticamente significativa (p-valor: 0.002) y a la vez de intensidad moderada (Rho: 0.450), otros estudios también coinciden en reiterar dicha relación, pero algunos encuentran intensidades moderadas y altas. Así, el estudio de (Celidonio & Rivera, 2019) donde se encuentra un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.711 para la relación entre dirección y desempeño laboral. Por su parte, (Rosado, 2019) puso en evidencia una relación intensa entre la dirección y el desempeño (p-valor: 0.000; Rho: 0.806). Esto nuevamente muestra la variabilidad de la intensidad de la

asociación entre la dirección y el desempeño encontrada en la presente y en otras investigaciones.

Existe asociación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y el desempeño organizacional, encontrándose como resultado un Rho de 0.343. Este hallazgo es congruente con otros estudios donde se indica que si existe asociación entre el control y el desempeño organizacional. Incluso, entre aquellas investigaciones que indican que sí existe relación entre ambas variables se tiene a, (Rosado, 2019) quien encontró en este estudio indicando que sí existe asociación entre las variables estudiadas; no obstante, esta asociación es moderada (Rho: 0.70) Por su parte (Celidonio & Rivera, 2019) también encontraron la relación entre control y desempeño, sino que indican que la relación existente tiene tendencia a ser alta (Rho: 0.74).

CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión administrativa pública se asocia directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020. Es decir, a mejor gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional y viceversa.

SEGUNDA: La dimensión planificación se asocia directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020. Es decir, a mejor planificación en la gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional y viceversa.

TERCERA: La dimensión organización se asocia directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020. Es decir, a mejor organización en la gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional y viceversa.

CUARTA: La dimensión dirección se asocia directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020. Es decir, a mejor dirección en la gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional y viceversa.

QUINTA: La dimensión control se asocia directamente y significativa con el desempeño organizacional en el OEFA. Lima, 2020. Es decir, a mejor control en la gestión administrativa pública, mejor desempeño organizacional y viceversa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere a los responsables del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, implementar intervenciones dirigidas a mejorar las gestiones administrativas que allí se realizan, ya que permitirán elevar el desempeño organizacional. Dado que la correlación tiende de baja a moderada, es necesario investigar otros atributos organizacionales que también estarían influyendo sobre el desempeño en dicha entidad.

SEGUNDA: Se sugiere a los funcionarios de mando medio reforzar las acciones de planificación organizacional referido a trazar objetivos/metast específicas, medibles, alcanzables y relevantes, porque esto contribuye en alguna medida con elevar el desempeño a nivel organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

TERCERA: Se propone a gerentes de mando medio y jefes de área mejorar el proceso de organización en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, ya que ello mejorará en alguna medida el desempeño. Dichas mejoras del proceso de organización deben estar referidas a la distribución y estructuración del trabajo, así como la administración del recurso humano.

CUARTA: Se recomienda a los gerentes de mando medio y jefes de área desarrollar mejoras en los procesos de dirección referido a suministrar y mantener motivado al personal, así como fomentar liderazgo y comunicación; ya que todo esto influye en alguna medida sobre el desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

QUINTA: Se propone a los jefes de área evaluar otros elementos organizacionales distintos al control para contribuir con elevar el desempeño organizacional, dado que el control se relaciona con el desempeño en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental de manera baja.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Admon, C. (2013). Administración. México: Cengage Learning.
- Aguilar, A., & Jaime, B. (2014). Nueva Gestión Pública y Arreglo Organizacional en el Gobierno Municipal de Texcoco. *Gestión y estrategia*, 46, 25-42. Obtenido de <https://bit.ly/3kMVqnu>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacio*, 40(22). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Booth, R. (1996). Accountants do it by proxy. (74, Ed.) *Management Accounting-London*, 5, 48.
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2010). Estrategia competitiva y desempeño organizacional en empresas industriales colombianas. *Innovar*, 20(38), 13-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024003>
- Cárdenas, A. (12 de junio de 2020). ¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión? . Portal Web Grupo RPP. Obtenido de <https://bit.ly/39x7yDX>
- Celidonio, Y., & Rivera, H. (2019). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=Gesti%C3%B3n+Administrativa+y+Des+empe%C3%B1o+Laboral+de+los+Servidores+P%C3%ABlicos+de+la+Municipalidad+Distrital+de+Mancos%2C+Yungay+%E2%80%93+2018&rlz=1>

C1CHBF_esPE899PE899&oq=Gesti%C3%B3n+Administrativa+y+Desempe%C3%B1o+

- Chávez, R. (2017). Clima organizacional y desempeño organizacional del Fondo de Empleados de la SUNAT, Lima, 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3ilJdyk>
- Chiavenato, I. (2012). Planeación Estratégica – Fundamentos y Aplicaciones. . México: McGraw – Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. (8. ed, Ed.) México: McGraw Hill.
- Correa, M., & Díaz, B. (2018). Capacidad en tecnologías de la información y desempeño organizacional: un estudio en el contexto colombiano. Innovar, 28(69), 99-116. Obtenido de <https://bit.ly/30YdgvC>
- Espinoza, M., & Montero, A. (2014). El desempeño laboral en la gestión Administrativa de las secretarías de las Instituciones públicas del cantón san miguel de Bolívar período 2012. Universidad Estatal De Bolívar, Guaranda, Ecuador. Obtenido de <https://bit.ly/2CwhMIA>
- Forza, C., & Salvador, F. (2000). Assessing Some Distinctive Dimensions of Performance Feedback Information in High Performing Plants. International Journal of Operations & Production Management, 20(3), 359-385.
- George, B., Walker, R., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. Public Administration Review, 79(6), 810-819. Obtenido de [doi:10.1111/puar.13104](https://doi.org/10.1111/puar.13104)
- Granell, M. (2017). Administración en el Perú. Realidad nacional, Rev Económica.

- Guerrero, O. (2009). Reflexiones sobre la ciencia de la administración pública. (U. a. México, Ed.) Revista de Ciencias Sociales, 16, 73-90. Obtenido de <https://bit.ly/2Y4tl1f>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6. ed., Ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, D. (2016). Principio de Administración. . . (6. Edición, Ed.) Medellín Colombia: ITM.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). Administración . (1. Edición, Ed.) México: Editorial McGraw Hill.
- Liang, T., You, J., & Liu, C. (2010). A resource-based perspective on information technology and firm performance: a meta-analysis (Vol. 8). (110, Ed.) Industrial Management y Data Systems. doi:doi:10.1108/02635571011077807
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). Evaluación organizacional. Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo., Washington, EE. UU.
- Maguiña, N. (2019). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. . Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/31PUBSg>
- Montes de Oca, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores,(7), 1-14. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>

- Neely, A. (2002). Business Performance Measurement. Cambridge: Cambridge University Press.
- Obispo, D., & Gonzales, Y. (2015). Caracterización del Control Interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú 2013. In Crescendo, 6(1), 64-73. Obtenido de <https://bit.ly/3iLAb3l>
- Pasco, J. (2015). La modernización del estado en el Perú. . Rev. Est. de Políticas Públicas, 2, 246-252. Obtenido de <https://bit.ly/2DcGAFz>
- Polo, M. (2018). Gestión administrativa pública y su relación con la calidad de los procesos administrativos en el personal de administración del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Universidad César Vallejo. Lima. Obtenido de https://r.search.yahoo.com/_ylt=A2KLfRibP99gzTIA9IVU04IQ;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1625272283/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepositorio.ucv.edu.pe%2fbitstream%2fhandle%2f20.500.12692%2f33043%2fpolo_cm.pdf%3fsequence%3d1%26isAllowed%3dy/RK
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2017). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)., Lima. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). Implementación de la gestión por procesos en la administración pública. Lima. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/IMPLEMENTACI%C3%93N-DE-LA-GESTI%C3%93N.pdf>

- Ramiro, H. (2017). La fiscalización ambiental del OEFA: Características de un modelo de ejercicio de la potestad sancionadora que armoniza con la inversión. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/2PQSIPI>
- Rojas, E. (2017). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/2E69O9i>
- Rojas, E. (2019). Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/34drdlv>
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. Revista Digital de Derecho Administrativo, 13, 193-209. Obtenido de <https://bit.ly/3gZ2Od6>
- Rosado, A. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3g4Q17O>
- Stoner, G. (2015). Administración (9na Edición. ed.). Ed. Pearson Educación.
- Surco, D. (2018). Gestión académica y desempeño docente, según los estudiantes de una universidad privada de Lima, Perú. Industrial Data, 21(1), 83-90. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/149>
- 14
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno 2014 Perú. Revista de Comuniación, 6(2), 5-14. Obtenido de <https://bit.ly/3asBPny>

Torrez, M. (2015). La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, Departamento de Matagalpa, 2013 – 2014. . Universidad Nacional Autónoma de Managua , Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1801/>

Zúñiga, A., Castillo, M., Pastas, H., & Andrade, M. (2019). Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional . Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 24, 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864010/29058864010.pdf>

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Gestión administrativa pública y desempeño organizacional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, 2020.

Se le solicita la colaboración para responder a los siguientes cuestionarios y por ello se te pide ser sincero para responder los ítems. Marcar con un ("X") lo que considere sea tu respuesta.

Datos generales

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo: _____

Tiempo laboral: _____

A. Cuestionario de Gestión Administrativa Pública

Preguntas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Planificación					
1. Los objetivos y metas son coherentes con la realidad de la institución.					
2. La gestión actual determina de manera eficiente los objetivos que desea alcanzar.					
3. La institución elabora los planes estratégicos en función a los objetivos.					
4. Se coordina con todos los trabajadores para planificar las acciones de trabajo.					
5. Se realizan las acciones administrativas para la capacitación de los trabajadores para que desempeñen con efectividad, con entusiasmo y confianza su trabajo.					
6. La administración tiene definido claramente las funciones de los empleados de acuerdo a su formación académica.					
Organización					
7. La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.					
8. La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa.					
9. Cuando el organigrama es actualizado se comunica con prontitud.					
10. El manual de procedimientos administrativos es socializado oportunamente.					
11. Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia.					
12. El personal administrativo cuenta con formatos para la atención y servicios al cliente.					
13. La organización de actividades responde a los procesos de planificación.					
14. Las políticas institucionales comprenden las necesidades de RR.HH. de la entidad.					
Dirección					
15. Se tiene definidos los procesos administrativos para mejorar de forma eficiente el desarrollo laboral.					
16. Se realiza evaluaciones en la organización para evidenciar las debilidades y fortalezas.					
17. La dirección considera un sistema de gestión de calidad en las operaciones administrativas.					
18. La dirección cuenta con los recursos, económicos, tecnológicos para capacitar al personal.					
19. La dirección pone en práctica los valores establecidos en PDI (plan de desarrollo Institucional) para alcanzar los objetivos previstos.					
20. La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.					
Control					
21. Se da seguimiento a las deficiencias de los procesos administrativos que influyen en el cumplimiento de objetivos y metas de la gestión.					
22. Se evalúa la eficacia de la comunicación que se produce dentro de las diferentes áreas especializadas.					
23. Se promueve actuaciones que fomenten el seguimiento del personal, en acciones de mejora, y proporciona la suficiente autonomía para llevarlos a cabo.					
24. La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.					
25. La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la entidad.					
26. Los trabajadores administrativos participan activamente en el cumplimiento de las políticas.					

B. Cuestionario de Desempeño Organizacional

Preguntas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Desempeño en relación con la efectividad					
1. La institución es efectiva en el cumplimiento de su misión y visión.					
2. Ha tenido Ud. influencia sobre los logros de su organización.					
3. La institución tiene objetivos establecidos y lineamientos que ayuda al desempeño organizacional.					
4. Se logra alcanzar estos objetivos, obteniendo un desempeño efectivo.					
5. Ud. colabora con brindar un servicio de calidad al ciudadano de forma oportuna, inclusiva y con carácter universal.					
Desempeño en relación con la eficiencia					
6. Evita todo acto u omisión que origina deficiencia en su cumplimiento.					
7. Ud. posee herramientas de trabajo necesarias para apoyar la eficiencia en su ámbito laboral.					
8. Los costos de los miembros del personal están en correlación con su productividad.					
9. Se utilizan en forma óptima los recursos financieros.					
10. Se utilizan en forma óptima las instalaciones físicas (edificios, equipos, etc.).					
Desempeño en relación con la continuidad de la relevancia					
11. Realizan encuestas apropiadas a los clientes para alcanzar sus percepciones de la institución.					
12. Los clientes se sienten satisfecho con los servicios que se les brinda.					
13. La institución estimula la innovación y se adapta a ello.					
14. Realizan conversatorios en torno a los objetivos, misión, visión y lineamientos de la institución.					
15. Ud. ha percibido que la institución se ha adaptado de forma óptima cuando se ha implementado algún cambio.					
16. Se realiza evaluaciones periódicas de las necesidades del personal.					
Desempeño en relación con la viabilidad financiera					
17. La institución cuenta con fondos para la contratación de personal.					
18. Existe apoyo permanente de las fuentes existentes de fondos.					
19. La institución cuenta con fuentes de fondos en forma constante.					
20. Está conforme con la gestión financiera dentro de la institución.					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, PERÚ, 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: Christian Leonardo Díaz Ruiz
- Grado Académico: Abogado
- Institución en la que trabaja el experto: OEFA
- Cargo que desempeña: Asesor Legal
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: RAUL EDGAR PASTOR CARRERA
GLADYS KAILYN RENGIFO REATEGUI


• **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL						48

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación
 IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 12 de enero del 2021



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 43782133

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, PERÚ, 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: Mercado Velásquez, Esther Luz
- Grado Académico: Economista Colegiado
- Institución en la que trabaja el experto: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
- Cargo que desempeña: Especialista 3
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: RAUL EDGAR PASTOR CARRERA
GLADYS KAILYN RENGIFO REATEGUI
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL						49

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 07491187

Lima, 12 de enero del 2021

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, PERÚ, 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: CARLOS EDUARDO PINEDO HORNA
- Grado Académico: Contador Público Colegiado
- Institución en la que trabaja el experto: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA
- Cargo que desempeña: Coordinador Administrativo
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: RAUL EDGAR PASTOR CARRERA
GLADYS KAILYN RENGIFO REATEGUI
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL						4 45
TOTAL						49

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 10691283

Lima, 12 de enero del 2021

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Unidades	ITEMS																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	5	64
2	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	67
3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	67
4	2	3	2	2	5	5	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	52
5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	3	3	3	76
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
7	2	3	5	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	3	2	3	2	3	62
8	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	2	5	76
9	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	86
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	89
11	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	3	51
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	65
13	2	5	2	2	2	5	5	3	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	5	62
14	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	53
15	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	79
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	59
18	2	2	2	2	2	5	2	3	2	5	2	2	5	5	5	2	5	3	2	2	60
19	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	70
20	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	3	2	59
Varianza	1.84	1.94	2.03	2.05	1.99	1.84	2.15	1.63	2.15	2.36	2.34	1.99	1.99	1.52	2.37	2.12	2.15	1.43	1.40	1.94	171.92
Σvarianza	39.21																				

Ítems 20

Unidades 20

r-Alpha de Cronbach 0.813

Regla de decisión: Debido a que valor de α -Cronbach es $0.813 > 0.70$ se consideró que el instrumento es confiable para su uso

ANEXO 11: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN

221	43	1	Jefe de actividad	22-Oct-18	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	2						
222	30	2	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	28-Feb-20	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2				
223	46	1	Coordinador de Actividad	1-Set-18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5			
224	50	1	Coordinador de Actividad	2-Jul-18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
225	42	1	Especialista Ambiental	14-Abr-14	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
226	44	1	Abogado	22-Oct-18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	
227	40	2	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2-Jul-18	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	5	
228	37	1	Abogado	2-Jul-18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	3
229	32	1	Especialista Ambiental	2-Set-19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	
230	38	2	Especialista administrativa	1-Ago-18	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2
231	45	1	Especialista Ambiental	2-Jul-18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5
232	37	1	Especialista Ambiental II	2-Dic-19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	