



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE  
INDEPENDENCIA, LIMA 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

**ROJAS ZELAYA, KAREN EDITH**

**ASESOR**

**Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ  
2018**

## PÁGINA DEL JURADO

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña KAREN EDITH ROJAS ZELAYA cuyo título es: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17..... (número)  
Diecisiete..... (letras).

Lima, 09 de Julio del 2018.

  
.....  
Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio  
**PRESIDENTE**

  
.....  
Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante  
**SECRETARIO**

  
.....  
Dr. Arce Álvarez, Edwin  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

A mis padres Norberto y Edith, por su apoyo inmutable, quienes me formaron con buenos hábitos, sentimientos y principios, para ir por el buen camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Un especial agradecimiento a mi familia y a mi asesor Edwin Arce Álvarez por su orientación y cooperación de sus saberes en mi investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rojas Zelaya, Karen Edith con DNI 73659267, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de Julio del 2018



---

**Karen Edith Rojas Zelaya**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “**El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018**”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

**Karen Edith Rojas Zelaya**

## ÍNDICE

<b>PAGINAS PRELIMINARES</b>	
<b>Pagina del jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Presentacion</b>	<b>vi</b>
<b>Índice</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen</b>	<b>x</b>
<b>Abstract</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	2
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Formulación del problema	7
1.5. Justificación del estudio	8
1.6. Hipótesis	9
1.7. Objetivos	9
<b>II. MÉTODO</b>	<b>10</b>
2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación	10
2.2. Variables, operacionalización	11
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	23
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>24</b>
3.1. Análisis Descriptivo de los datos – Tabla de frecuencias	24
3.2. Análisis inferencial de los datos	32
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.2.3.1	Matriz de operacionalización de las variables	19
Tabla 2.4.2.1	Escala de tipo Likert de los ítems	21
	Resumen de procesamiento de casos	22
Tabla 2.4.4.1		
Tabla2.4.4.2	Estadísticas de fiabilidad	22
Tabla 2.4.4.3	Coefficiente Alfa de Cron Bach	22
Tabla 3.1.1	Frecuencia de la dimensión comportamiento del trabajador	24
Tabla 3.1.2	Frecuencia de la dimensión estrategia individual	25
Tabla 3.1.3	Frecuencia de la dimensión habilidades	26
Tabla 3.1.4	Frecuencia de la dimensión competencia	27
Tabla 3.1.5	Frecuencia de la dimensión organización	28
Tabla 3.1.6	Frecuencia de la dimensión relaciones humanas	29
Tabla 3.1.7	Frecuencia de la dimensión objetivos	30
Tabla 3.1.8	Frecuencia de la dimensión control	31
Tabla3.2.1.1	Niveles de correlación dependiendo del Rho	32
Tabla 3.2.1.2	Nivel de correlación del desempeño laboral y la gestión administrativa	33
Tabla 3.2.1.3	Resumen de modelo del desempeño laboral y la gestión administrativa	34
Tabla 3.2.1.4	Análisis ANOVA del desempeño laboral y la gestión administrativa	35
Tabla 3.2.1.5	Análisis Coeficiente desempeño laboral y la gestión administrativa	35
Tabla 3.2.1.6	Resumen de modelo de dimensión comportamiento del trabajador	36
Tabla 3.2.1.7	Análisis ANOVA de la dimensión comportamiento del trabajador	37
Tabla 3.2.1.8	Análisis coeficiente de la dimensión comportamiento del trabajador	38
Tabla 3.2.1.9	Resumen de modelo de la dimensión estrategia individual	39
Tabla 3.2.1.10	Análisis ANOVA de la dimensión estrategia individual	39
Tabla 3.2.1.11	Análisis de coeficiente de la dimensión estrategia individual	40
Tabla 3.2.1.12	Resumen de modelo de la dimensión habilidades	41
Tabla 3.2.1.13	Análisis ANOVA de la dimensión habilidades	42
Tabla 3.2.1.14	Análisis coeficiente de la dimensión habilidades	42



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1.1	Barra de la dimensión comportamiento del trabajador	24
Figura 3.1.2	Barra de la dimensión estrategia individual	25
Figura 3.1.3	Barra de la dimensión habilidades	26
Figura 3.1.4	Barra de la dimensión competencia	27
Figura 3.1.5	Barra de la dimensión organización	28
Figura 3.1.6	Barra de la dimensión relaciones humanas	29
Figura 3.1.7	Barra de la dimensión objetivos	30
Figura 3.1.8	Barra de la dimensión control	31

## **RESUMEN**

La investigación cuyo objetivo es determinar El dominio del desempeño laboral en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. La metodología utilizada fue hipotético - deductivo, tipo aplicada, explicativo causal, no experimental transversal, la población y muestra de 35 colaboradores. Adicionalmente, la se usó la encuesta como técnica, como instrumento el cuestionario conformado por 15 preguntas de la variable independiente "El desempeño laboral" y 15 preguntas de la variable dependiente "Gestión administrativa". Se uso ha utilizado el estadístico SPSS 24 y se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, asimismo para deducir la influencia de las variables se utilizó Chi cuadrado de Pearson. En definitiva se comprobó la influencia significativa de la gestión administrativa en los empleados de la entidad Subprefectura de Independencia, Lima 2018. Palabras clave: Desempeño laboral, gestión administrativa, competencias, organización.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the influence of job performance in the administrative management of the District Subprefecture of Independence, Lima 2018. The methodology used was hypothetical deductive, applied type, causal explanatory, non-experimental transversal, population and sample of 35 collaborators. Additionally, the survey was used as a technique, as an instrument the questionnaire consisting of 15 questions of the independent variable "Work performance" and 15 questions of the dependent variable "Administrative management". The SPSS 24 statistic was used to process the information and the reliability of the instrument was determined by using the Cronbach's alpha, in order to deduce the influence of the variables using Pearson's Chi square. In short, it was found that the performance significantly influences the administrative management of the employees of the entity Subprefectura de Independencia, Lima 2018. Keywords: Work performance, administrative management, competencies, organization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación examinó “El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018”, y sus dimensiones comportamiento del trabajador, estrategia individual, habilidades, competencias para conocer los resultados esperados.

El objetivo general fue determinar la influencia del desempeño laboral en la gestión administrativa de la Subprefectura distrital de Independencia, el primer objetivo específico es determinar la influencia del comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018, el segundo objetivo específico es determinar la influencia de la estrategia individual del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018, el tercer objetivo específico es determinar la influencia de las habilidades del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

Los capítulos se han sistematizado en seis con el fin de conseguir los objetivos:

En el capítulo I se evidencia los antecedentes, teorías coherentes, el planteamiento del problema, justificación, hipótesis, además los objetivos generales y específicos de la investigación.

En el capítulo II se evidencia los métodos utilizados: el tipo, diseño y el nivel de la investigación, después se expone las variables y la matriz de la operacional, luego se define la población y la muestra (censal), las técnicas e instrumentos de recolección de datos para obtener información, confiabilidad, métodos estadísticos.

En el capítulo III se ha desarrollado el análisis descriptivo y análisis inferencial de los datos.

En el capítulo IV se hace notorio la disputa por objetivos, hipótesis, metodología, teorías y conclusiones de la investigación.

En el capítulo V se estableció las terminaciones correspondientes.

En el capítulo VI se estableció las sugerencias o advertencias, seguidamente las citas bibliográficas y finalmente se adjunta los documentos, imágenes, etc. que ayudaran a su mejor comprensión de dicha indagación.

## **1.1. Realidad problemática**

En el entorno internacional la globalización exige competitividad de los departamentos de selección que son apreciados como activos primordiales de muchas organizaciones, para establecer y fortalecer el valor de la organización. La gestión administrativa se ha visto irradiada en el crecimiento socioeconómico permitiéndole al mundo tener, más demanda en la excelencia de los servicios y el desarrollo. Por lo cual da a conocer al individuo, sus debilidades o sus fortalezas y que aspectos requiere un plan de mejoramiento para el crecimiento progresivo en tanto personal como en el aspecto profesional.

A nivel nacional el desempeño del personal y la gestión administrativa en las entidades pública son recientes, actualmente existe deficiente desempeño en las actividades, baja eficiencia y el inadecuado cumplimiento de los objetivos planteados en proyectos. Es por eso que en el Perú existen necesidades insatisfechas por ello se requiere el fortalecimiento de capacidades del colaborador logrando de esa manera el óptimo desempeño en el ámbito laboral.

A nivel específico en la investigación se observa deficiente comportamiento del trabajador, escasa estrategia individual, escasas habilidades, inadecuada competencia, y una deficiente organización, inadecuadas relaciones humanas, incumplimiento de objetivos y el inadecuado control de metas. La situación problemática expuesta requiere mejorar el desempeño con la finalidad de proponer un mejor servicio en la gestiones administrativas de la institución estatal, del mismo modo se debe incentivar la mejora continua.

Por consiguiente, la investigación elegida está dedicada a la problemática en: “El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima, 2018”.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Zans (2017) en la investigación de maestría en gerencia “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN”, Managua. Tuvo como objetivo inspeccionar el clima organizacional y su suceso en el desempeño laboral de los

colaboradores de dicha entidad. El estudio se dio con una orientación cuantitativa de tipo descriptivo – explicativo, siendo 59 la muestra de 88 trabajadores y funcionarios. Concluyó que es preciso impulsar a las jurisdicciones, guías y responsables de las áreas con fin de conseguir un ambiente estructurado adecuado que se debe constituir en los asesoramientos: poner atención las opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias convirtiéndolas en propuestas para alcanzar el desempeño laboral, motivando y generando productividad y evitar las decisiones individuales y fortificar las decisiones colectivas.

Veintimilla (2016) en la tesis de licenciatura en secretariado ejecutivo computarizado denominada “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S. A del cantón pasaje”- Ecuador, quien resalta la gestión administrativa para el óptimo desempeño de las oficinistas en dicha compañía, para lo cual utilizó la metodología bajo dos enfoques el cualitativo que se da por la recopilación y estudio de datos y el cuantitativo se enfoca en la observación del conjunto de ventaja y su viabilidad para brindar soluciones posteriores. El trabajo fue exploratorio, determinante de características y propiedades así mismo que tienen relación causal. Por lo que finalizó, al administrar el tiempo correctamente para labores se deberá de utilizar agendas, trabajar en equipo y procurar la comunicación con los compañeros para así prestar la debida atención al usuario así mismo, logrando los objetivos trazados.

Ramírez (2014) investigo acerca de la “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”, el investigador dio a conocer cuán importante es para toda organización tener una excelente capacitación y desempeño laboral para poder tener personal capacitado acorde a los perfiles establecidos, para así incrementar el nivel organizacional. El objetivo fue la ejecución de un análisis del proceso de selección y reclutamiento para reportar con información. Así mismo, el autor empleo la investigación descriptivo, explicativa, transversal que se apoyó del sistema estadístico que trata de explicar la relación que existen entre dos variables. Finalmente concluyó que, a un considerable adiestramiento superior será el nivel de desempeño laboral. De manera que se podrá detectar los talentos y estrategias que cada uno de los empleados que aportan a la organización y así poder mantenerlos.

Días (2011) investigó para alcanzar la categoría académica de Magister en Administración la “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León”. Universidad de Montemorelos, el investigador busco resolver la problemática influenciada en la capacitación y el nivel del desempeño laboral lo cual estuvo conformada por los 113 asalariados de un total de 141, 30 ítems que sirvió para reunir datos que dichos. Se aplicó el tipo descriptivo, correlacional, explicativa, cuantitativa, transversal. Se adquirió consecuencias auténticas logrando dicha influencia entre las variables; asimismo se mostró el horizonte de la autoevaluación del desempeño de los colaboradores y su respectiva edad.

### **1.2.2. Nacionales**

Roque (2016) indagó las “Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE Comercial “San Martín” – Chiclayo”, el investigador propuso llevar a cabo proyecto de estrategias que beneficien a la organización a regenerar el trato al consumidor. Los métodos utilizados son el tipo descriptivo, diseño no experimental y la encuesta basada en escala Likert. El autor finalizó aduciendo que, se debería aplicar las estrategias de gestión administrativa ya que es un medio de apoyo de acuerdo a las opiniones de los colaboradores juntamente con la teoría de Fayol: Establecer o desarrollar, preparar, direccionar, inspeccionar y acoplar que debe de tener una organización y cada colaborador deberá aplicarlos día a día para optimizar la atributo de prestación.

Montoya (2016) examino con el tema titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú” en la ciudad de Lima 2015 – PUCP. El autor analizó y determinó la dependencia entre las dos variables de interés siendo la atmosfera y valoración del desempeño. El objetivo fue conocer la apreciación que poseen los recursos humanos de la empresa; siendo un medio para la mejora de los resultados de recursos humanos y organizacionales. El estudio fue transversal correlacional. Utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo con el total de los empleados de la organización. El investigador finalizó que, la relación más relevante es la responsabilidad con disposición de resultados enfocado en el desempeño contando con el apoyo del trabajo en equipo con normas de conocimiento en la organización hacia la obtención resultados influenciando en la gestión administrativa.

Martínez (2015) en el estudio de maestría titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015”, el objetivo consistió en instaurar la correlación asociada a la gestión administrativa y el desempeño laboral del instituto con un enfoque hipotético – deductivo, población y muestra de 80 de trabajadores con el método no experimental de horizonte correlacional, y para alcanzar los objetivos diseñó un conglomerado de preguntas, es decir un cuestionario. El autor finalizó que hay veracidad en atestiguar la forma que se utilizan los recursos insuficientes, los cuales concuerdan expresivamente con la recuperación laboral en el área administrativa del INABIF.

Campos y Loza (2011) escudriño la “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de servicios y atención a los usuarios en el año 2011”, la investigación propuso la disposición que requiere la acción humana en la unidad administrativa municipal pretendiendo que los recursos de su comunidad se resuelvan en su máxima expresión como desarrollo cultural. La investigación fue de nivel descriptivo porque analizó y describió la realidad del problema. El investigador concluyó que, para obtener el logro de los servicios con atención y calidad requiere la participación de las autoridades de la municipalidad.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Se examinó las supuestas concordancias con la investigación:

#### **1.3.1. El desempeño laboral**

Robbins, Stephen, Coulter (2013) explica que es el suceso que determina qué tanto sobresale una organización, individuo o proceso en el resultado de sus acciones y metas en el ambiente de labores.

Por otro lado, Laza (2012) es la forma como cada uno lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la fuente para desarrollar la realidad y el triunfo de la institución, más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.

Chiavenato (2009) describe que es el comportamiento del trabajador que busca finalidades direccionadas; que encadena la táctica personal a fin de obtener el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada colaborador y su evaluación radica en una apreciación ordenada.

Chiavenato (2007) puntualiza al desempeño laboral como manera de conductas del que está en evaluación enfocado al alcance efectivo del desarrollo de las habilidades, también que conforma las destrezas propias para adquirir lo que se quiere lograr en cualquier organización. Menciona también que todo desempeño debe de ser evaluado es decir tener una consideración de cómo se desempeña un personal en un puesto dado y a la vez su favorecer su avance. Del mismo modo menciona que es un medio que aprueba, verifica los inconvenientes dentro de la supervisión del personal en toda la organización o en el puesto que efectúa; por lo cual es preciso profundizar para encontrar los problemas para establecer las perspectivas comunes de acuerdo con el avaluado.

Mondy y Noe (2005) definen al desempeño laboral en el libro titulado “Administración de recursos humanos” como radicante en los procesos y funciones que cumplen los recursos humanos en cada organización. Cabe mencionar que cada organización debe de tener un modo para estimar el desempeño y sus estrategias individuales establecidas por cada colaborador, por cada equipo; con el único propósito de elaborar situaciones de mejoría. Medir el desempeño debe de ser un proceso constante no simplemente un hecho periódico.

### **1.3.2. La gestión administrativa**

Según Fayol (1930) aludido por Roque (2016) define como la acción de administrar: planear, organizar, dirigir, coordinar e inspeccionar, estas acciones engloban funciones administrativas que pueden presenciarse en cualquiera de las áreas de la organización, cabe señalar, las acciones y diligencias primordiales.

Díaz (2015) en el libro titulada “Gestión Administrativa: La confianza en el lugar de trabajo” concierne que en las organizaciones actuales se debe de administrar o gestionar eficaz y eficientemente, para que la organización pueda lograr objetivos estratégicos. En



otro orden de idea dio a conocer cuán importante es la administración en toda organización asimismo, implica la confianza puesto que es un instrumento de medición. Recalca también que la inexistencia de un plan de capacitación, no contribuye a perfeccionar la eficiencia y productividad en las tareas a ejecutar, pues esto impide que el colaborador acceda a la oportunidad de aprender, alcanzar mayores discernimientos y destrezas para desenvolverse exitosamente en sus funciones.

Para Quichca (2012) es el proceso de ejecutar y sustentar un entorno cuando los sujetos trabajan en equipo que desarrollaran eficientemente objetivos determinados; de modo que son procesos particulares de planificación, organización, ejecución y control

Hurtado (2008) refiere que es una fase muy peculiar que consiste en las actividades primordiales de una organización, donde son establecidos para conseguir objetivos significantes.

Anzola (2002) sostiene que la gestión administrativa reside en las acciones que pretenden regularizar el trabajo a una cierta agrupación, expresándose en la búsqueda de metas u objetivos; con el soporte de los participantes.

En este sentido, el trabajo administrativo como paso responsabiliza el progreso de las actividades que permiten abreviar acciones y logros

#### **1.4. Formulación del problema**

Esta indagación se ejecutó en la jurisdicción de Independencia, Lima, 2018 por lo cual se abordó la investigación proponiendo lo siguiente:

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo influye el desempeño laboral en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo influye el comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?

- b) ¿Cómo influye la estrategia individual del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?
- c) ¿Cómo influyen las habilidades del trabajador en la gestión administrativa Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

La investigación estuvo dentro del contexto vigente, por ende se acreditó la ejecución del estudio precisando:

### **1.5.1. Conveniencia**

La investigación se realizó con el fin de implementar un resultado a la problemática de las dos variables: Desempeño laboral y gestión administrativa que se presentaban en la entidad distrital (Subprefectura) Independencia. Del mismo modo, el estudio dio a conocer la influencia entre ambas.

### **1.5.2. Trascendencia Social**

El proyecto se ejerció a fin de preceder en entidades que se hermanen a la realidad problemática de la misma, los cuales fueron contribuidas con información y soluciones adecuadas para el manejo de la gestión administrativa sin producir cuestiones en los colaboradores.

### **1.5.3. Implicación práctica**

Esta investigación tuvo por finalidad ser elemento de asesoramiento y soporte a las organizaciones que tienen el mismo rubro y podrá ser utilizado por personas interesadas ya que pretende proponer sugerencias para los colaboradores de la Subprefectura Distrital con medios e informaciones con relación al desempeño laboral y la gestión administrativa.

### **Viabilidad:**

La ejecución de la investigación de acuerdo al tema planteado fue factible, porque abarcó con la indagación inapelable para la elaboración del estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El desempeño laboral influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- a) El comportamiento del trabajador influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.
- b) La estrategia individual del trabajador influye en la gestión administrativa Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.
- c) Las habilidades del trabajador influyen en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la influencia del desempeño laboral en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Determinar la influencia del comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.
- b) Determinar la influencia de la estrategia individual del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.
- c) Determinar la influencia de las habilidades del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

## **II. MÉTODO**

Esta investigación se realizó con el método Hipotético - deductivo, pues fue de lo general a lo específico; del mismo modo nos permitió plantear la hipótesis sobre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, los cuales en estudio se verificó con la autenticidad o falsedad de las variables.

Bernal (2010) el método Hipotético – deductivo se basa en las afirmaciones o negaciones de las suposiciones, disminuyendo desenlaces que se verificaran con los hechos.

### **2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación**

#### **2.1.1. Tipo**

Esta investigación fue de tipo aplicada porque nos dio información para ser estudiado en la situación real y proponer oportunidades importantes. Se aplicó de manera exhaustiva para que la información sea valiosa para la institución.

Tam, Vera y Oliveros (2008) el tipo aplicada su objetivo es instaurar una nueva técnica, al adquirir conocimientos mediante la investigación de modo que determinan si son convenientes cuando son aprovechados con o sin distinción para los planes determinados.

#### **2.1.2. Diseño**

El diseño de la investigación fue no experimental - transversal, de modo que no hubo manipulación de variables y trasversal a causa del instrumento que fue utilizado por única vez en un período.

Toro y Parra (2006) el diseño no experimental es aquella que se ejecuta fuera del uso de las variables, es decir, no existe manipulación intencional.

Gómez (2009) el diseño transversal es aquella que se recauda en tiempo único y su intención es detallar las variables, analizando los sucesos en dicho momento.

### **2.1.3. Nivel**

El nivel fue explicativo - causal, de modo que se detallaron tipologías de las variables y es explicativo ya que se buscó exponer el porqué de los hechos. Así mismo, evalúan los diferentes aspectos, dimensiones de las variables desempeño laboral y la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

Fidias (2006) dice que: La investigación explicativa asumirá el porqué de los hechos mediante causa – efecto. Tendrá que ocuparse de las causas, así como de la consecuencia mediante la prueba de hipótesis.

La investigación explicativa tiene como intención probar que las hipótesis planteadas logren analizar y aproximarse al problema para intentar dar a conocer las causas.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variable independiente: El desempeño laboral**

#### **Definición conceptual:**

Los gerentes evaluaron constantemente a sus trabajadores por lo que el desempeño de cada uno definió que cuan preparado estuvo para ocupar el puesto de trabajo.

#### **Definición operacional:**

El autor propuso la definición operacional como el comportamiento del trabajador con estrategias individuales para lograr objetivos diseñando equipos, aplicando capacidades y habilidades.

#### **Dimensión 1: Comportamiento del trabajador**

Conforme a Duarte (2017) refiere que el comportamiento del trabajador varía de acuerdo al grado de cargo; cada trabajador se comporta de manera diferente cada uno de ellos tienen una escala de valores que deben de acatar políticas, procedimientos, funciones y obligaciones.

## **Indicadores**

### **1. Desempeño**

Psicología y empresa (2011) lo define como conglomerados de conductas profesionales del individuo al ejecutar sus tareas u ocupaciones.

### **2. Actitud**

Petty y Wegener (1998) citado por Briñol, Falces y Becerra (2007) refieren las actitudes hacen crónica al grado efectivo o adverso cuando los individuos tienden a conceptuar cualquier punto de la sustantividad.

### **3. Responsabilidad**

Wester (2008) determina que es un beneficiante emocional del individuo del sentirse afectado por los demás son también las atribuciones que te obligan a evaluar consecuencias y hacerte cargo de las propias acciones.

### **4. Eficacia**

Roura (2011). Aptitud de lograr algo que se anhela o se desea.

### **5. Disciplina**

Ruiz (2010) indica que es un aspecto íntimamente vinculado con todo el proceso de formación de la personalidad y con el contexto en el que esta se desarrolla.

## **Dimensión 2: Estrategia individual**

Chiavenato (2009) definió la estrategia individual como el comportamiento de la organización que planea, prevé y establece recursos a las actividades fundamentales para el éxito de la organización.

## **Indicadores**

### **1. Toma de Decisiones**

Siguiendo a Freeman y Gilbert (2008) precisan que tomar una decisión es el proceso de elegir la alternativa deseable cuyo fin es conseguir objetivos, basándose en la expectativa.

### **2. Iniciativas**

Para Fayol (1916) es crear un plan y asegurar el éxito del hombre inteligente con las satisfacciones que puede experimentar; así también son conductores al dinamismo humano.

### **3. Reacciones**

El Diccionario de lengua Española lo precisa como el actuar opuesto por consecuencia de un estímulo.

### **4. Entorno**

Obarama (2013) explica al entorno como un grupo de terceros a la organización tanto legales, políticos, sociales, financieros, tecnológicos de la competencia, que perturban la permanencia, soporte o progreso de la organización.

## **Dimensión 3: Habilidades**

Álvarez (1999) menciona a la habilidad como la aptitud con lo que se manifiesta el comportamiento del individuo en una derivación de la cultura y el saber propio.

## **Indicadores**

### **1. Coordinación**

Para definir coordinación Jiménez (s.f) sostuvo al respecto: Es el proceso que forma o sincroniza los esfuerzos y operaciones del personal, en calidad, tiempo y dirección, para que así funcionen armónicamente, cuya finalidad es complacer, adquirir objetivos y metas concretadas para la organización.

## **2. Recursos**

Anzil (2010) define que son componentes que pueden ser empleados por el hombre para efectuar una actividad y por ende lograr un objetivo

## **3. Destreza**

Concorde a la Real Academia Española (2014) significa la habilidad primordial cuando se hace algo, y que esto requiere un entrenamiento constante.

## **Dimensión 4: Competencias**

Fueron definidos como capacidad, aptitud o como habilidad para ejercer una actividad, cargo o competencia productiva con triunfo. (Cejas y Pérez, 2003, párr.4).

## **Indicadores**

### **1. Aprendizaje**

Chiavenato (2007) aclara que es el proceso donde las individuos conocen su ambiente y sus relaciones en el suceso de su existencia, también es todo cambio constante de la conducta en función de la pericia de cada uno.

### **2. Trabajo en equipo**

Ander y Aguilar (2001) es la forma eficaz de aumentar la acción social como los trabajadores comunitarios, educadores o presentadores socioculturales.

### **3. Conocimientos**

Núñez (2004) aclara que los conocimientos tiene una condición individual y social; que puede ser personal, grupal y organizacional pues cada uno explica la indagación en base a su experiencia.



## **2.2.2. Variable Dependiente: Gestión administrativa**

### **Definición Conceptual:**

La gestión a manera de proceso administrativo responsabiliza la mejora de las actividades que permiten abreviar acciones y lograr objetivos.

### **Definición Operacional:**

El investigador planteó la definición operacional como una especialidad que trata de la organización y las relaciones humanas sus habilidades en aprovechar beneficios.

### **Dimensión 1: Organización**

Chiavenato (2009) lo define como un conglomerado de entes que ejecutan y dividen las actividades de manera apropiada para lograr intenciones comunes.

### **Indicadores**

#### **1. Agrupaciones humanas**

Navarro (2012) agrupó de 3 formas: los colectivos humanos, los grupos humanos con un alto nivel de organización y la lumpen con un elevado nivel de desorganización.

#### **2. Ordenar las actividades**

De acuerdo a la RAE (2014) refiere que es colocar algo de acuerdo con un plan o de modo conveniente.

#### **3. Funciones**

La RAE (2014) determina que las funciones son conjunto de actividades diferentes pero semejantes por el fin común que persiguen en una organización.

#### **4. Orden**

Fayol (1916) reduce como componente clave en toda compañía, nivel social, material, manteniendo en un determinado estado o situación.

## **5. Jerarquía**

Nunes (2015) se aplica a la gestión de las organizaciones para denominar el cargo según niveles de la estructura organizacional., siendo los encargados de alta dirección hacia los subordinados.

## **Dimensión 2: Relaciones humanas**

Kinicki (2003) Las relaciones humanas se definieron como relaciones juiciosas instaurados entre sujetos y grupos, entre trabajadores y compañeros, entre empleados y sus cabezas.

### **Indicadores**

#### **1. Contacto**

La Rae (2014) define como vínculo o trato que se da entre dos o más personas u organizaciones.

#### **2. Interacción del personal**

Medellín (2013) es la habilidad por medio de gran parte de los seres vivo se encaja las conductas frente al entorno.

#### **3. Comunicación**

Según Duarte (2003) es la interacción entre el ser humano con otra, que desarrolla motivos y percepciones.

#### **4. Respeto**

Según Moran (2011) es uno de los principios que sustenta el comportamiento y la decencia en cualquier campo o etapa; de igual modo es aceptar y comprender tal y como son los demás.

### **Dimensión 3: Objetivos**

Para definir objetivos, Fuentes (2004) sostuvo que son categorías que reflejan el propósito o intención del análisis (el para qué), se debe alcanzar, del mismo modo solucionar los inconvenientes. También da a conocer los límites del problema y orienta el proceso de la indagación.

#### **Indicadores**

##### **1. Claridad y alcanzables**

Sampieri (2005) define que deben expresarse con claridad para evitar probables desvíos en el proceso de investigación los cuales tienen que ser aptos de adquirirse ciertamente al detallarse han de ser convenientes e incorporarse en sí.

##### **2. Tiempo**

Stephen Hawking citado por Vicencio (2011) Es una duración de periodos que todo individuo valora al realizar una actividad o tarea.

##### **3. Propósitos**

Pérez y Gardey (2009) Es la determinación que tiene una persona por hacer o dejar de hacer una acción con una finalidad o meta, y por otro implica un compromiso para conseguirla.

##### **4. Medición constante de resultados**

Según Chiavenato (2007) las mediciones de los resultados deben de tener fundamentos cuantitativos aceptables y confiables a la vez, proporcionar una idea clara de cómo van las cosas y el esmero del colaborador.

## **Dimensión 4: Control**

Fayol (1916) consiste en que los planes y programas se apeguen a los hechos para respaldar, evaluar y corregir el desempeño personal u organizacional que se establecen en las operaciones de una actividad.

### **Indicadores**

#### **1. Supervisión**

Según Valero (2015) supervisión es una técnica metódica de inspección, seguimiento de evaluación, orientación, asesoramiento y formación, de naturaleza administrativa.

#### **2. Orientación**

Conforme a la Real Academia Española (2014) orientación es fijar la posición o dirección de algo respecto de un lugar, especialmente un punto cardinal.

##### **2.2.3. Operacionalización**

**Tabla 2.2.3.1**

*Matriz de la operacionalización de las variables*

PROBLEMAS	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA				
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  El Desempeño laboral	Según Chiavenato, (2009). El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos como los diseños de cargos, equipos y desempeño laboral en las capacidades y habilidades.	El autor propuso la definición operacional como el comportamiento del trabajador con estrategias individuales para lograr objetivos con diseños de cargos equipos aplicando capacidades y habilidades.	Comportamiento del trabajador	Desempeño	1.1	Encuesta y Cuestionario tipo Likert	Ordinal			
				Actitud	1.2					
				Responsabilidad	1.3					
			Estrategia individual	Eficacia	1.4					
				Disciplina	1.5					
				Tomas de decisiones	1.6					
			Habilidades	Iniciativas	1.7					
				Reacciones	1.8					
				Entorno	1.9					
			Competencias	Coordinación	1.10					
				Recursos	1.11					
				Destreza	1.12					
			<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  Gestión Administrativa	Según Stomer, Freeman y Gilbert (1996), la gestión administrativa “es una especialidad que trata de la organización y las relaciones humanas sus habilidades en el logro de sus metas. El investigador planteó la definición operacional como una especialidad que trata de la organización y las relaciones humanas sus habilidades en el logro de sus metas. La gestión administrativa es la principal actividad que marca una diferencia en las organizaciones”.	El investigador planteó la definición operacional como una especialidad que trata de la organización y las relaciones humanas sus habilidades en el logro de sus metas.			Organización	Trabajo en equipo	1.14
									Conocimientos	1.15
									Agrupaciones humanas	2.16
Relaciones humanas	Ordenar las actividades	2.17								
	Funciones	2.18								
	Orden	2.19								
Objetivos	Jerarquía	2.20								
	Contacto	2.21								
	Interacción del personal	2.22								
Control	Comunicación	2.23								
	Respeto	2.24								
	Claridad y alcanzables	2.25								
	Tiempo	2.26								
	Propósitos	2.27								
	Medición constante de resultados	2.28								
	Supervisión	2.29								
	Orientación	2.30								

*Fuente:* Elaboración propia.

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Tuvo 35 personas ligadas al estudio los cuales laboraron en la Subprefectura Distrital de independencia, Lima, 2018.

Hurtado y Toro (1998) sostuvo que la cantidad de la población es el total de sujetos o elementos, del mismo modo todos los elementos que van a ser estudiados y por esa razón se le nombra también universo.

### **2.3.2. Muestra**

El estudio fue censal, es decir el total de la población. La muestra fue el igual a la población de 35 colaboradores de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

Carrasco (2005) la muestra es una parte representativa de la población, cuyas características principales son neutrales y reflejo de ello, son los efectos adquiridos que pueden ser generalizados en la muestra de los elementos que forman dicha población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnica**

En esta investigación se usó la encuesta como técnica pues permitió adquirir datos de ambas variables.

Arias (2006) las técnicas de investigación son los diferentes, formas o procedimientos manejados por el investigador para recopilar u lograr los fundamentos y elaborar datos de forma rápida.

### **2.4.2. Instrumento**

Carrasco (2005) el cuestionario es la herramienta de investigación más utilizada cuando se estudia una cantidad de personas, ya que permite una respuesta espontánea, mediante la hoja de interrogaciones que se le da a cada uno.

El cuestionario con mención de los autores es una herramienta muy conocida, confiable y sencilla pues esto permitió adjuntar información con facilidad y se presentó las siguientes opciones Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, también 30 ítems.

**Tabla 2.4.2.1**

*Escala de tipo Likert de los ítems*

<b>Categoría</b>	<b>Escala</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

*Fuente:* Elaboración propia.

### **2.4.3. Validez**

Para la validez del instrumento se adquirió por medio de discernimientos de expertos. Hernández et al. (2006) sostiene que el juicio de especialistas, en ciertos estudios es inevitable las opiniones que pueden sumar en el tema (p.566).

Consiste en someter la encuesta a un discernimiento de expertos, que fueron 3 especialistas de la Universidad César Vallejo que de forma exhaustiva y minuciosa revisaron cada ítem y calificaron y evaluaron su concordancia de acuerdo a los temas que se hayan escogido.

- a. Dr. Arce Álvarez, Edwin
- b. MSc. Rosales Domínguez, Edith Giovanna
- c. Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante

### **2.4.4. Confiabilidad**

Para definir la confianza de investigación se hizo uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach donde Frías (2014) sostuvo que permite estimar la confabulación de una herramienta de medida mediante un conjunto de ítems que midan el constructo. En el momento que los datos tienen una estructura multidimensional el valor del alfa de Cron Bach será poco confiable.

Se ejecutó usando el coeficiente Alfa de Cron Bach incorporando información en la vista de datos del programa estadístico SPSS 24, y la prueba ejecutada a 35 trabajadores de la entidad, se obtuvo como resultado:

**Tabla 2.4.4.1***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Fuente:* Elaborado en base al estadístico SPSS.

**Tabla 2.4.4.2***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	30

*Fuente:* Estadístico SPSS 24

El estadístico indicó que la demostración fue veraz porque resultó un valor de 0,929; por lo que se considera muy alto el grado de confianza del instrumento de medición y de los ítems; de acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 2.4.4.3***Coefficiente Alfa de Cronbach*

Coefficiente	Interpretación
0.0 a +/- 0.20	Se considera muy débil o baja
1.0 -0.2 – 0.2 a 0.40	Se considera baja o ligera
0.40 a 0.60	Se considera moderada
0.60 a 0.80	Se considera fuerte
0.80 a 1.00	Se considera muy alta

*Fuente:* Ruiz (1998)



## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se generó con el método estadístico informático SPSS 24 reflejando mediante tablas de frecuencias, porcentaje y contingencias. Por otro lado, se probó las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación donde se utilizó la regresión lineal simple para examinar las posibles influencias que tuvieran las variables.

### **2.5.1. Análisis Descriptivo**

a. La estadística descriptiva, es la técnica de reorganizar datos numéricos, presentar la obtención de censos, categorías, clasificación, descripción, tabulación, correlación etc. Y tiene como fin reducir el conjunto de información.

b. La estadística inferencial, aplica métodos y técnicas por medio de la incitación con análisis de las propiedades de la población, que se utiliza para describir los sistemas de procedimientos, estimaciones y predicciones mediante ejemplos estadísticos. Cuyo fin es la utilidad en el proceso del estudio de poblaciones y particularidades de estudio.

### **2.5.2. Análisis ligado a la Hipótesis:**

En esta investigación no existió una distribución normal de modo que para la confrontación de la hipótesis general y las específicas se empleó la correlación de Pearson. La correlación es una herramienta de la relación positiva o negativa entre dos variables.

## **2.6. Aspectos éticos**

La veracidad de resultados se dio a conocer por la confiabilidad de los datos brindados por la Subprefectura Distrital de Independencia, se protegerá la identidad de sus colaboradores y tenientes gobernadores con respecto a las respuestas otorgadas para el objeto de estudio se tuvo consideración por las certezas políticas, religiosas y decorosas; consideración por la biodiversidad; compromiso social, la honradez, acatamiento a la reserva y finalmente amparar la semejanza de las personas que cooperen para el análisis.

### III. RESULTADOS

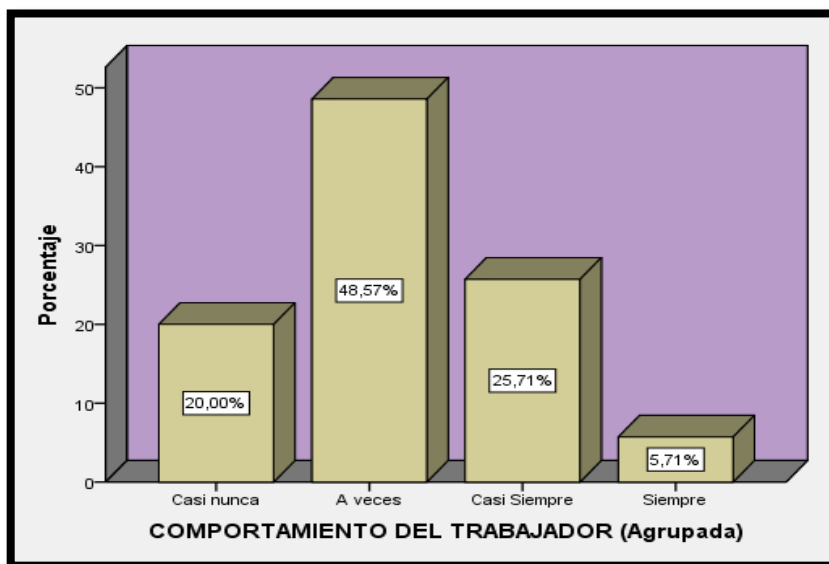
#### 3.1. Análisis Descriptivo de los datos – Tabla de frecuencias

Tabla 3.1.1

*Dimensión comportamiento del trabajador (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi nunca	7	20,0	20,0	20,0
o	A veces	17	48,6	48,6	68,6
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



*Figura 3.1.1.* Barra de la dimensión comportamiento del trabajador.

*Fuente:* Elaboración propia.

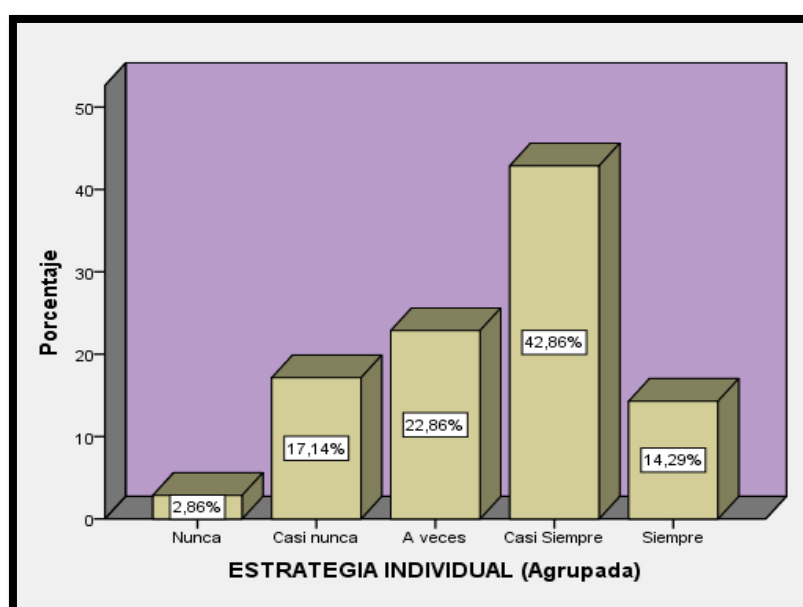
**Interpretación:** La tabla 3.1.1, muestra que un 20,00% asegura que casi nunca, el 48,57% respondieron que a veces, 25,71% respondieron que casi siempre, y el 5,71% de los encuestados respondieron con siempre, por lo que afirman que el comportamiento del trabajador influye en la gestión administrativa.

**Tabla 3.1.2**

*Dimensión estrategia individual (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
o	Casi nunca	6	17,1	17,1	20,0
	A veces	8	22,9	22,9	42,9
	Casi Siempre	15	42,9	42,9	85,7
	Siempre	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



**Figura 3.1.2.** Barra de la dimensión estrategia individual.

*Fuente:* Elaboración propia

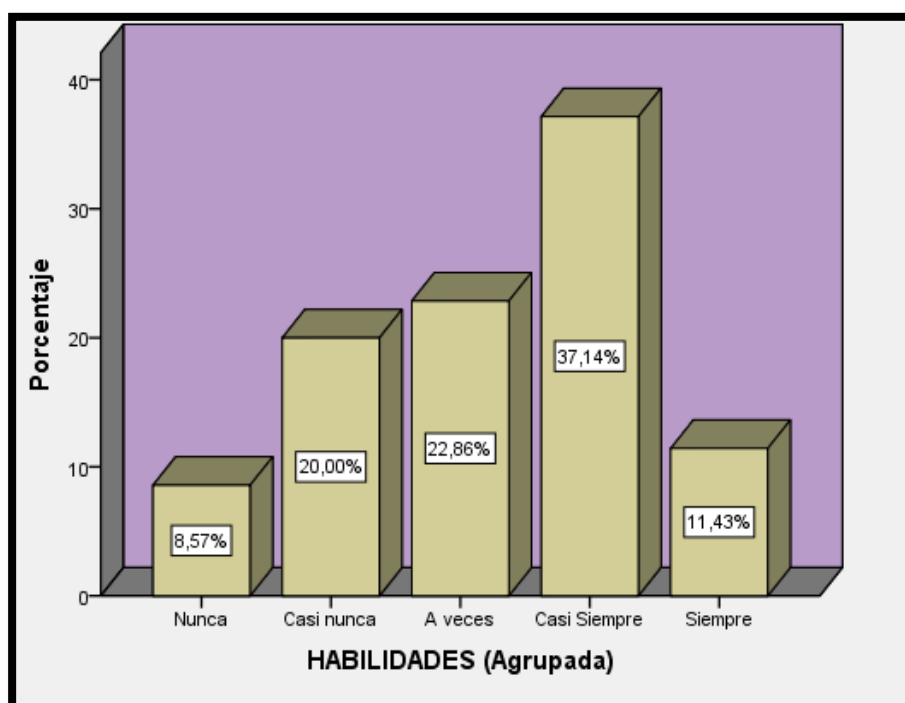
**Interpretación:** La tabla 3.1.2, muestra que el 2, 860% asegura que nunca, el 17,14% afirma que casi nunca, el 22,86 % respondió que a veces, el 42,86% de los encuestados afirman que casi siempre y el 14,29% responde que siempre, por lo que la estrategia individual influye en la gestión administrativa.

**Tabla 3.1.3**

*Dimensión habilidades (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	8,6	8,6	8,6
	Casi nunca	7	20,0	20,0	28,6
	A veces	8	22,9	22,9	51,4
	Casi Siempre	13	37,1	37,1	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



*Figura 3.1.3.* Barra de la dimensión habilidades.

*Fuente:* Elaboración propia.

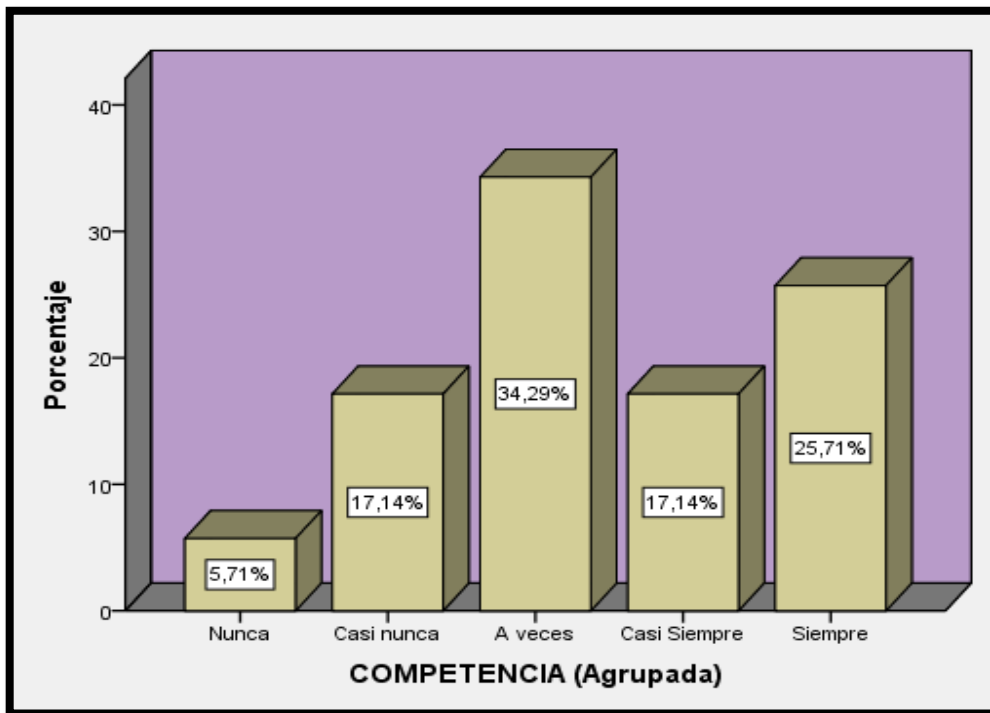
**Interpretación:** La tabla 3.1.3, muestra que el 8.57% responde que nunca, el 20% respondió que casi nunca, el 22.86% considera que a veces el 37,14% y el 11,43% considera que siempre las habilidades influyen en la gestión administrativa. Por lo tanto, la mayoría de encuestados afirman que las habilidades si influyen en la gestión administrativa.

**Tabla 3.1.4**

*Dimensión competencia (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
o	Casi nunca	6	17,1	17,1	22,9
	A veces	12	34,3	34,3	57,1
	Casi Siempre	6	17,1	17,1	74,3
	Siempre	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



*Figura 3.1.4:* Barra de la dimensión competencia.

*Fuente:* Elaboración propia.

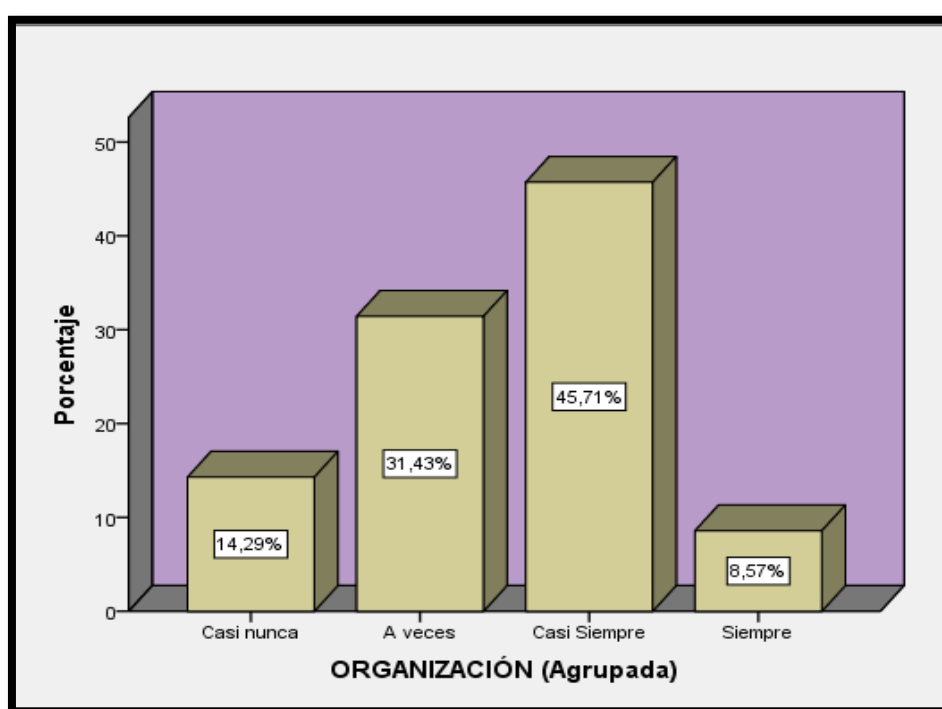
**Interpretación:** La tabla 3.1.4, muestra que de los colaboradores el 5.7% de los encuestados manifiestan que nunca, el 17,14% de los encuestados respondieron con casi nunca y casi siempre, el 34,29 % de los encuestados afirman que a veces, y el 25.71% indica que siempre la competencia influye en la gestión administrativa.

**Tabla 3.1.5**

*Organización (agrupada)*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	5	14,3	14,3	14,3
	A veces	11	31,4	31,4	45,7
	Casi Siempre	16	45,7	45,7	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



**Figura 3.1.5. Barra de la dimensión organización**

*Fuente:* Elaboración propia.

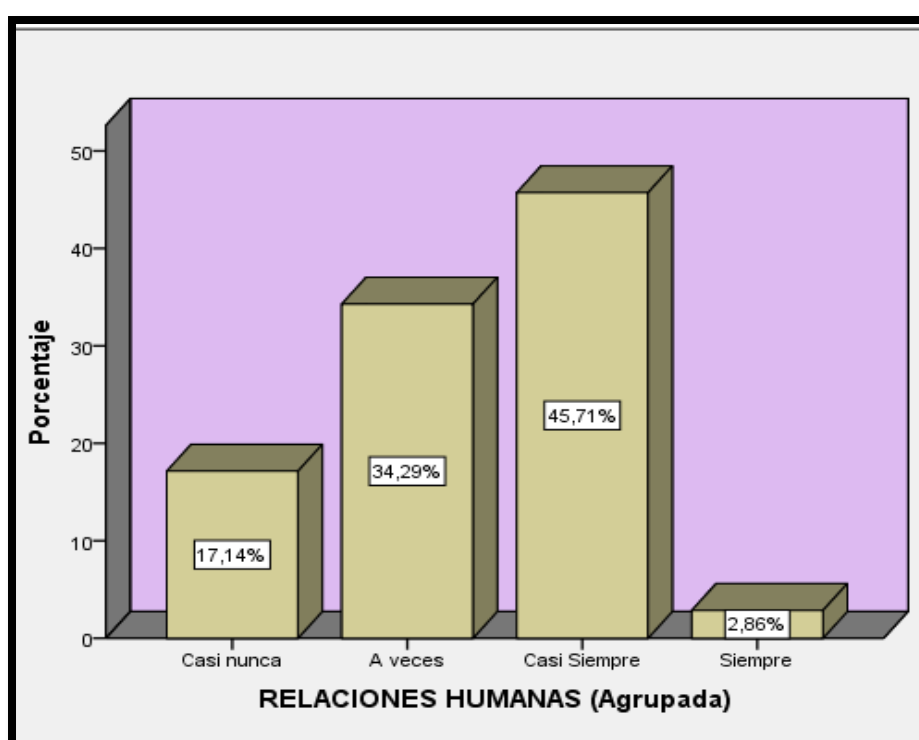
**Interpretación:** La tabla 3.1.5, expone el 45,71% del total de los preguntados manifiestan que a veces adquieren la competencia en la gestión administrativa, y el 5,71% indica que nunca se requiere la organización en la gestión administrativa. Por lo que se afirma que la organización influye en la gestión administrativa de la entidad.

**Tabla 3.1.6**

*Dimensión relaciones humanas (agrupada)*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válid	Casi nunca	6	17,1	17,1	17,1
o	A veces	12	34,3	34,3	51,4
	Casi Siempre	16	45,7	45,7	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



**Figura 3.1.6.** Barra de la dimensión relaciones humanas

*Fuente:* Elaboración propia.

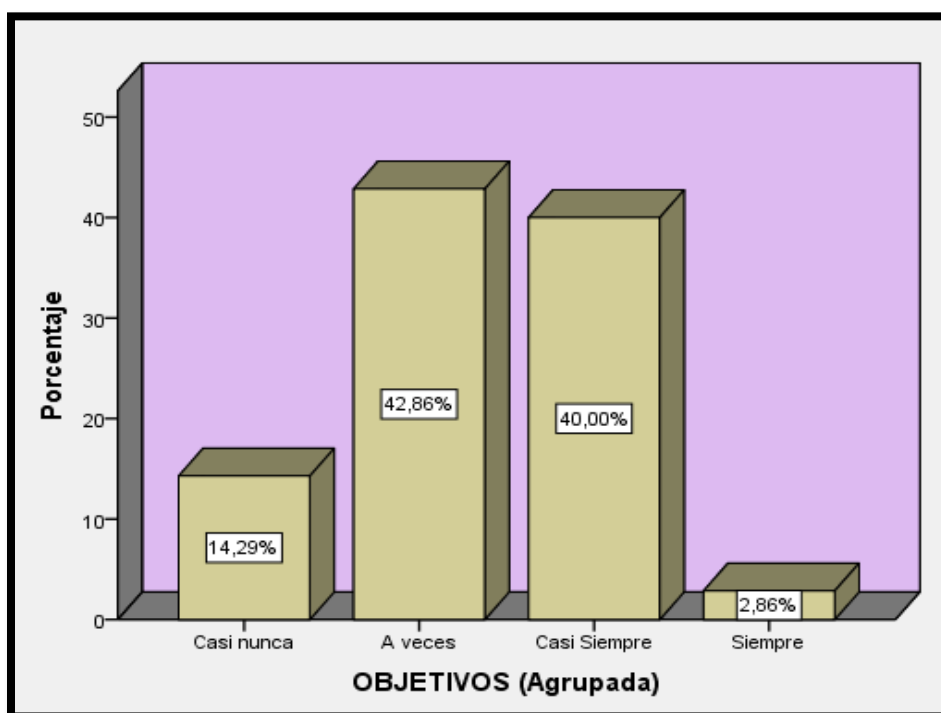
**Interpretación:** La tabla 3.1.6, muestra que el 17,14% responde con casi nunca, el 45,71% responden que casi siempre, el 34,29% responde que a veces requieren, y el 2,86% indica que siempre existen relaciones humanas en la gestión administrativa. Así mismo, se afirma que las relaciones humanas influyen en la gestión administrativa.

**Tabla 3.1.7**

*Dimensión objetivos (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi nunca	5	14,3	14,3	14,3
o	A veces	15	42,9	42,9	57,1
	Casi Siempre	14	40,0	40,0	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



**Figura 3.1.7. Barra de la dimensión objetivos**

*Fuente:* Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 3.1.7 muestra que la dimensión objetivos influyen en la gestión administrativa de la entidad de modo que; el 14,29% afirman que casi nunca, el 42,86% del total de los encuestados afirman que a veces, el 40% responden casi siempre, y el 2,86% indica que siempre existen relaciones humanas en la gestión administrativa.

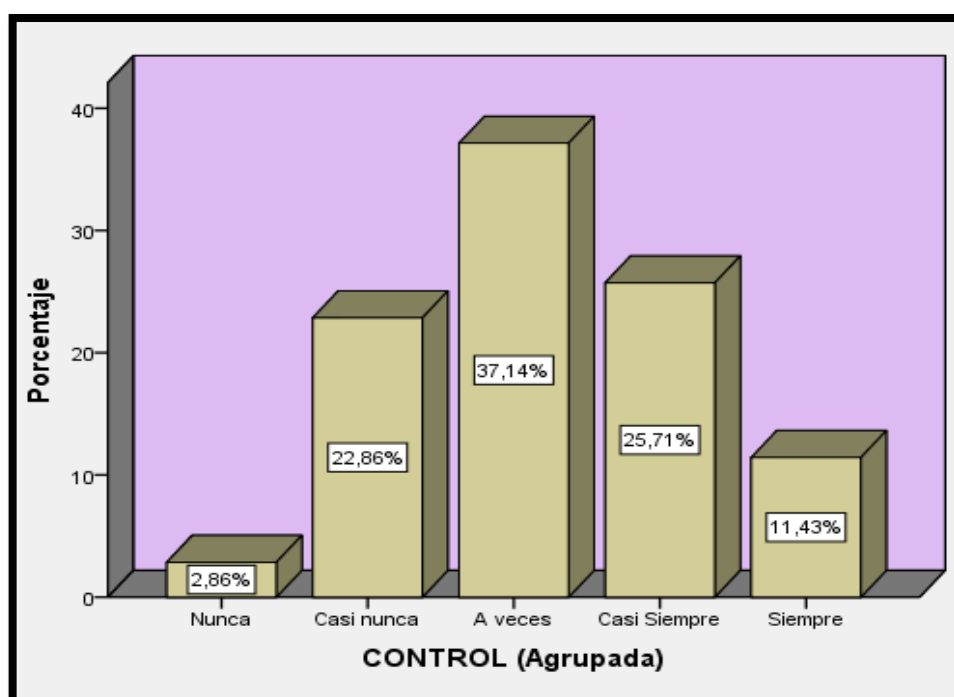


**Tabla 3.1.8**

*Dimensión control (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	1	2,97	2,9	2,9
o	Casi nunca	8	22,9	22,9	25,7
	A veces	13	37,1	37,1	62,9
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaborado en el estadístico Spss versión 24.



**Gráfico 3.1.8: Barra dela dimensión Control**

*Fuente:* Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 3.1.8, se evidencia que la dimensión control influye en la gestión administrativa de la entidad, el 2,9% respondieron con nunca, el 37,14% del total de los encuestados afirman que a veces requieren el control en la gestión administrativa, el 25,71% y el 11,43 indica que nunca existe control en la gestión administrativa.

## 3.2. Análisis inferencial de los datos

### 3.2.1. Prueba de hipótesis

**Tabla 3.2.1.1**

*Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.*

<b>Coefficiente</b>	<b>Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
<b>0.00</b>	<b>No existe Correlación alguna entre las variables o es nula</b>
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* Hernández et. al. (2005, p.305)

#### 1) Prueba de influencia de variables

##### A. Hipótesis General

**Ho:** El desempeño laboral no influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**Ha:** El desempeño laboral influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

##### Significancia y decisión

Sig. T = 0,05 nivel de aceptación: 95%

- Si sig. E < Sig. T, por lo tanto, se rechaza Ho.
- Si sig. E > Sig. T, por lo tanto, aceptamos Ho.

## B. Estadística de confrontación de hipótesis

**Tabla 3.2.1.2**

*Nivel de correlaciones del desempeño laboral y la gestión administrativa*

		<b>El desempeño laboral (Agrupada)</b>	<b>Gestión administrativa (Agrupada)</b>
El Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson		,521**
		1	,001
	Sig. (bilateral)		35
	N	35	
Gestión administrativa (Agrupada)	Correlación de Pearson	,521**	1
		,001	35
	Sig. (bilateral)	35	
	N		

*Fuente:* IBM estadístico SPSS 24.

### **Interpretación:**

Observando la tabla 3.2.1.2, que la población = 35; la correlación de Pearson es 0.521 para ambas variables, acorde a los niveles de correlación de la tabla 3.2.1.1, donde consta una correlación positiva media; de igual manera se evidencia que la significancia es de 0.001 que es menor al nivel de significancia de 0.05 ( $0,001 < 0,05$ ; 95%). Por consiguiente, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de modo que se encuentra influencia entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

## **2) Prueba de regresión lineal Simple**

### **A. Planteamiento de Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** El desempeño laboral no influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**H<sub>a</sub>:** El desempeño laboral influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

### Significancia y decisión

Sig. T = 0,05 nivel de aceptación: 95%

- Si sig. E < Sig. T, por lo tanto, se rechaza Ho.
- Si sig. E > Sig. T, por lo tanto, aceptamos Ho.

### B. Estadística de contraste de hipótesis

**Tabla 3.2.1.3**

*Resumen del modelo del desempeño laboral y la gestión administrativa*

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	g1	g2	Sig. Cambio en F
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,249	,607	,272	12,302	1	33	,001

a. Predictores: (Constante), el desempeño laboral (Agrupada)

Fuente IBM estadístico SPSS 24

### Interpretación:

Analizando la tabla 3.2.1.3, se tiene el  $R=0,521$ , Así mismo el  $R^2 = 0,272$  con un nivel de significancia de 0.001. Además, se presencia que la significancia bilateral hallada es 0.001 con un 95% de confianza el  $p\text{-valor}=0.001 < (\alpha)=0.05$ , por consiguiente, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna pues demuestra influencia positiva las variables desempeño laboral y la gestión administrativa.

**Tabla 3.2.1.4**

*ANOVA<sup>a</sup> del desempeño laboral y la gestión administrativa*

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	4,531	1	4,531	12,302	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	12,155	33	,368		
	Total	16,686	34			

a. Variable dependiente: gestión administrativa (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), el desempeño laboral (Agrupada) comportamiento del trabajador (Agrupada), estrategia individual(Agrupada), habilidades(Agrupada)

Fuente: IBM estadístico SPSS 24

**Interpretación:**

En el análisis ANOVA de la tabla 3.2.1.4, se observa que el valor Fisher es de 12,302 con el gl= 34 de grados de libertad, lo que se entiende de la variable independiente desempeño laboral y sus dimensiones comportamiento del trabajador, estrategia individual, habilidades influyen en la gestión administrativa y a sus respectivas dimensiones organización, relaciones humanas, objetivos y control. El valor de “sig.” es de 0,001 siendo menor a 0.05 el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la Hipótesis alterna (Ha) con un nivel de confianza del 95%, se deduce que el desempeño laboral contribuye positivamente en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. Con respecto a la aplicación del ANOVA, es una herramienta que evalúa la igualdad de las medias de ambas variables que suman 16,686.

**Tabla 3.2.1.5**

*Coefficientes<sup>a</sup> del desempeño laboral y la gestión administrativa*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
	1	(Constante)	,913			,397
	El desempeño laboral (Agrupada)	,406	,116	,521	3,507	,001

a. Variable dependiente: Gestión administrativa (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24

**Interpretación:**

Analizando la tabla 3.2.1.5, muestra el Bo =0,913+ B1 = 0, 406; el coeficiente t- student = 3,507 y los valores de la sig. 0,028 de la variable desempeño laboral son menores a 0.05 el nivel de significancia en consecuencia se asegura con un 95% de confianza que el desempeño laboral influye en la gestión administrativa.

**Fórmula de la ecuación de la regresión lineal simple.**

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x$$

Con los coeficientes de la  $\beta$  que se observan en la tabla 3.2.1.5:

$$\text{Gestión administrativa} = 0.913 + 0,406 = 1.319 * \text{Desempeño laboral}$$

Los resultados muestran sumado los dos valores beta son mayores a 1, de modo que se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna para que la variable gestión

administrativa varié: Concluyéndose que la variable desempeño laboral influye en la gestión administrativa.

**Hipótesis específica 1:**

**A. Planteamiento de hipótesis**

**Ho:** El comportamiento del trabajador no influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**Ha:** El comportamiento del trabajador influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**B. Estadística de confrontación de hipótesis**

**Tabla 3.2.1.6**

*Resumen del modelo de la dimensión comportamiento del trabajador*

Mo del o	R	R cuadra do	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,323	,577	,342	17,188	1	33	,000

a. Predictores: (Constante), COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24.

**Interpretación:** Analizando la tabla 3.2.1.6, la fórmula de Pearson R: 0.585, así mismo el  $R^2 = .342$  indica que la variable gestión administrativa de la con un nivel se significancia de 0.000 demuestra que tiene una correlación positiva media la dimensión comportamiento del trabajador.

**Tabla 3.2.1.7**ANOVA<sup>a</sup> de la dimensión comportamiento del trabajador

Modelo		Suma de cuadrados	G1	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,714	1	5,714	17,188	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	10,971	33	,332		
	Total	16,686	34			

a. Variable dependiente: gestión administrativa (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR (Agrupada)

*Fuente:* IBM estadístico SPSS 24.**Interpretación:**

En el análisis de ANOVA de la tabla 3.2.1.7, observa que el valor Fisher es de 17,188 y el valor de  $gl = 34$ . Así mismo se observa que el valor de “sig.” con un 95% de confianza el p-valor =  $0.000 < (\alpha) = 0.05$ , que la dimensión comportamiento del trabajador del desempeño laboral influyen significativamente en la gestión administrativa y sus dimensiones organización, relaciones humanas, objetivos y control de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. Con respecto a la aplicación del ANOVA, es una herramienta que evalúa la igualdad de las medias de ambas variables que suman 16,686.

**Tabla 3.2.1.8**Coeficientes<sup>a</sup> de la dimensión del comportamiento del trabajador

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,174	,279		4,211	,000
	<b>Comportamiento del trabajador</b> (Agrupada)	,499	,120	,585	4,146	,000

a. Variable dependiente: Gestión administrativa (Agrupada)

*Fuente:* IBM estadístico SPSS 24.

**Interpretación:**

La tabla 3.2.1.8, el  $B_0 = 1,174$  muestra el punto de intersección de la recta con el eje vertical de la coordenada, y el coeficiente de regresión  $B_1=0.499$  acrecentara la variable gestión administrativa por cada unidad que incrementa la dimensión comportamiento del trabajador; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente 0.585. Los valores de la “sig.” es 0,000 es menor al nivel de significancia 0,05, por lo consiguiente se afirma con un 95% de confianza el comportamiento del trabajador influye significativamente en Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**Fórmula de la ecuación de la regresión lineal simple.**

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x$$

Con los coeficientes de la  $\beta$  que se observan en la tabla 3.2.1.8:

$$\text{Gestión administrativa} = 1,174 + 0,499 = 1.373 * \text{Desempeño laboral}$$

Los resultados muestran sumado los dos valores beta son mayores a 1, por ello, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna de la investigación para que la variable gestión administrativa varié: Concluyéndose la influencia entre las variables.

**Hipótesis específica 2:****A. Planteamiento de hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** La estrategia individual del trabajador no influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**H<sub>a</sub>:** La estrategia individual del trabajador influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.



## B. Estadística de confrontación de hipótesis

**Tabla 3.2.1.9**

*Resumen del modelo de la dimensión estrategia individual*

Mo del o	R	R cuadr ado	R cuadra do ajustad o	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl 2	Sig. Cambio en F
1	,348 a	,121	,095	,667	,121	4,561	1	33	,040

a. Predictores: (Constante), ESTRATEGIA INDIVIDUAL (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24.

### Interpretación:

Analizando la tabla 3.2.1.9, se presencia el coeficiente de Pearson  $R=0.348$ , así mismo el  $R^2 = 121$  indica que la variable gestión administrativa con un nivel de significancia 0.040 demuestra una influencia positiva de la dimensión estrategia individual. De tal modo expresa una correlación positiva moderada.

**Tabla 3.2.1.10**

*ANOVA<sup>a</sup> de la dimensión estrategia individual*

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,026	1	2,026	4,561	,040 <sup>b</sup>
	Residuo	14,659	33	,444		
	Total	16,686	34			

a. Variable dependiente: gestión administrativa (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), ESTRATEGIA INDIVIDUAL (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24.

### Interpretación:

En el análisis de ANOVA de la tabla 3.2.1.10, se aprecia que el valor Fisher Snedecor es de 4,561 y el valor de  $gl= 34$ . Así mismo se observa que la significancia es de 0.040 que es menor a 0.05 el nivel de significancia por ello se avala con un 95% de confianza que la

dimensión estrategia individual de la variable desempeño laboral respalda significativamente en la gestión administrativa y sus dimensiones organización, relaciones humanas, objetivos y control de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. De tal modo que es una correlación positiva débil. Con respecto a la aplicación del ANOVA, es una herramienta que evalúa la igualdad de las medias de ambas variables que suman 16,686.

**Tabla 3.2.1.11**

*Coefficientes<sup>a</sup> de la dimensión estrategia individual*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,439	,399		3,601	,001
	ESTRATEGIA INDIVIDUAL (Agrupada)	,235	,110	,348	2,136	,040

a. Variable dependiente: gestión administrativa (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24.

### **Interpretación:**

Analizando la tabla 3.2.1.11; el  $B_0 = 1,439$ ; es el punto de intersección de la recta con el eje vertical de las coordenadas; y el coeficiente de regresión  $B_1 = 0.235$  indica el número de elementos que incrementara la variable gestión administrativa por cada unidad que aumente en la estrategia individual; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables 0.348. Los valores de la “sig.” 0.001 es mínimo a 0.05 el nivel de significancia por consiguiente se afirma con un 95% de confianza que la estrategia individual influye significativamente en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

### **Fórmula de la ecuación de la regresión lineal simple.**

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Con los coeficientes de la  $\beta$  que se observan en la tabla 3.2.1.11:

$$\text{Gestión administrativa} = 1,439 + 0,235 = 1,674 * \text{Desempeño laboral}$$

Los resultados muestran sumado los dos valores beta son mayores a 1, por lo consiguiente, se anula la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación para que la variable gestión administrativa varíe: Concluyéndose que la variable dependiente influye en la variable independiente.

### Hipótesis específica 3

#### A. Planteamiento de hipótesis

**Ho:** Las habilidades del trabajador no influyen en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

**Ha:** Las habilidades del trabajador influyen en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.

#### B. Estadística de confrontación de hipótesis

**Tabla 3.2.1.12**

*Resumen del modelo*

Mo del o	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,230	,615	,252	11,138	1	33	,002

a. Predictores: (Constante), HABILIDADES (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24

#### Interpretación:

Analizando la tabla 3.2.1.12, se tiene al coeficiente de Pearson  $R = 0,502$ ; igualmente el  $R^2 = 0,252$  indica que la variable dependiente gestión administrativa está modificándose en 25.2% por acción de la dimensión habilidades.

**Tabla 3.2.1.13***ANOVA<sup>a</sup>*

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,210	1	4,210	11,138	,002 <sup>b</sup>
	Residuo	12,475	33	,378		
	Total	16,686	34			

a. Variable dependiente: Gestión administrativa (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), HABILIDADES (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24**Interpretación:**

Analizado el ANOVA de la tabla 3.2.1.13, el valor Fisher Snedecor es de 11,138, el valor de  $gl=34$ . Se percibe que el nivel de significancia es mínima de 0,002 a diferencia de 0.05 de modo que se consolida con un 95% de confianza que la dimensión habilidades del desempeño laboral influye expresivamente en la gestión administrativa y sus dimensiones organización, relaciones humanas, objetivos y control de la Subprefectura distrital de Independencia, Lima 2018. Con respecto a la aplicación del ANOVA, es una herramienta que evalúa la igualdad de las medias de ambas variables que suman 16,686.

**Tabla 3.2.1.14***Coefficientes<sup>a</sup> de la dimensión habilidades*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
		1	(Constante)	1,282		
	HABILIDADE S (Agrupada)	,302	,090	,502	3,337	,002

a. Variable dependiente: Gestión administrativa (Agrupada)

**Fuente:** IBM estadístico SPSS 24.**Interpretación:**

Analizando la tabla 3.2.1.14, el  $B_0=1,282$ ; es el punto de unión de la recta con el eje vertical del sistema de líneas igualmente, el coeficiente de regresión  $B_1=0,302$  indica la cifra de unidades que adicionara la variable dependiente gestión administrativa por cada unidad que adicione la dimensión habilidades; el coeficiente estandarizado beta certifica

que, la coherencia entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0,502. Los valores de la “sig” 0,002 es menor a 0,05 el nivel de significancia por consiguiente se manifiesta con el 95% de confianza que las habilidades influyen significativamente en gestión administrativa de la Subprefectura distrital de Independencia, Lima 2018. Además se expone el error tipo 0,90 y la t tiene como resultado 3,337 los cuales expresan con seguridad que el desempeño laboral influye en la gestión administrativa.

**Fórmula de la ecuación de la regresión lineal simple.**

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x$$

Con los coeficientes de la  $\beta$  que surgen en la tabla 3.2.1.14:

$$\text{Gestión administrativa} = 1,282 + 0,302 = 1,584 * \text{Desempeño laboral}$$

Los resultados muestran, que sumado los dos valores beta son mayores a 1, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación finalizando así que la dimensión habilidades influye en la variable gestión administrativa

## **IV. DISCUSIÓN**

### **Discusión por objetivos**

El objetivo principal fue determinar la influencia del desempeño laboral en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018; y el objetivo específico 1: Determinar la influencia el comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018, y como objetivo específico 2: Determinar la influencia de la estrategia individual del trabajado en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018; y como objetivo específica 3: Determinar la influencia la habilidades del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. La investigación se sugiere con un 0.95% de confianza y un 0.05 % de significancia, cuyo resultado de Rho es de = 0.521, por consiguiente existe una correlación positiva moderada media con el p-valor =  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , (bilateral) menor a 0,005 de significancia entre las variables de estudio, en una población de 35, que se muestra en la tabla 3.2.1.2, de manera que se deduce que el desempeño laboral influye en la gestión administrativa de los participantes de la Subprefectura Distrital de Independencia.

Este resultado de la investigación y los objetivos de ambos estudios son similares puesto que la investigación de Montoya (2016) es “Conocer la apreciación que poseen los trabajadores de la entidad; siendo un medio para la mejora de los resultados de recursos humanos y organizacional”, planteada en la PUCP en su tesis de licenciatura titulada “Relación entre el clima organizacional y del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú” en la ciudad de Lima 2015; pues los puntos de similitud están dados en las responsabilidades, en la actitud individual, en el trabajo en equipo, en el desarrollo de acciones eficientes, capacidades y habilidades para ofrecer servicios de calidad, logro de objetivos, metas y resultados.

### **Discusión por hipótesis**

La hipótesis general fue “el desempeño laboral influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018” del mismo modo la primera hipótesis específica fue: El comportamiento del trabajador influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018, como segunda hipótesis se tuvo: La

estrategia individual del trabajador influye en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018 y como tercera hipótesis específico: Las habilidades del trabajador influyen en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. Se ha concretado que el desempeño laboral influye en la gestión administrativa.

La hipótesis propuesta por Veintimilla, (2016) se acepta porque propone “la gestión administrativa influye en el desempeño laboral” para dar a conocer a las organizaciones sobre cómo administrar el tiempo para poder desarrollar las actividades individuales y grupales; ambas hipótesis se sostienen por el fomento de las actividades con el trabajo en equipo, para complacer las demandas de los beneficiarios, y lograr objetivos, metas y resultados. Sin embargo, Veintimilla, (2016) presenta adicionalmente el criterio de administración del tiempo para desarrollar las actividades individuales y grupales.

### **Discusión por metodología**

La investigación tiene como método hipotético - deductivo, de tipo aplicada, con un nivel explicativo causal, con el diseño no experimental transversal, lo cual la indagación tiene concordancia con la investigación de Martínez (2015) quien recalca sus métodos aplicando bajo un enfoque hipotético – deductivo, de tipo aplicada y diseño no experimental de nivel correlacional; la investigación bajo este nivel permitió relacionar criterios; sin embargo la investigación explicativo causal fija criterios que permiten estudiar los comportamientos, las habilidades y capacidades del colaborador para obtener resultados en brindar un buen servicio a los usuarios, y lograr objetivos y metas.

### **Discusión por teorías**

Esta investigación tuvo como variable independiente al desempeño laboral y como variable dependiente a la gestión administrativa, se empleó diferentes autores de los cuales destacan:

Esta indagación sobre el desempeño laboral tiene como base teórica a Chiavenato, I. (2009) que muestra al desempeño laboral y al comportamiento del trabajador para alcanzar objetivos fijos, la estrategia individual para conseguir metas y resultados referentes a los planteamientos de los cargos con cada función y desempeño así mismo en las capacidades

y habilidades que tiene cada colaborador. Mientras que la teoría de Robbins, Stephen, Coulter (2013), explica que es el suceso que determina qué tanto sobresale una organización, individuo o proceso en el resultado de sus acciones y metas en el ambiente de labores. Estas teorías se aceptan porque tratan de la actitud individual del colaborador en la función y desempeño que desarrollan aplicando sus capacidades, habilidades hacia el logro de objetivos, metas y resultados fijados.

### **Discusión por conclusión**

La investigación muestra un desenlace que señala “el desempeño laboral influye en la gestión administrativa por la responsabilidad, la actitud individual y en equipo en el desempeño sus funciones, que incide en las capacidades y habilidades, con el fin de complacer las demandas de los usuarios para la obtención de objetivos, metas y resultados, fijados. Siendo similar la conclusión de Zans (2017) en la investigación “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral”, quien sostiene que “el desempeño laboral influye en el desarrollo de la gestión administrativa” para alcanzar buen desempeño laboral, motivando, generando productividad, evitando las determinaciones individuales para fortificar las determinaciones globales.



## **V. CONCLUSIONES**

Confrontando el peritaje de los resultados adquiridos, y diagnosticando los objetivos, la contrastación de hipótesis concluimos con los siguientes:

- 1) Se ha determinado el desempeño laboral influye en la gestión administrativa por la responsabilidad, la actitud individual y en equipo en el desempeño laboral en las capacidades y habilidades, con el propósito de complacer las amonestaciones de los usuarios para el logro de objetivos fijados, metas y resultados.
- 2) Se ha determinado que el comportamiento del trabajador interviene en la gestión administrativa con la eficiencia y el desempeño de los trabajadores en alcanzar metas.
- 3) Se ha determinado que la estrategia individual del trabajador interviene en la gestión administrativa con la toma de decisiones, las iniciativas logrando reacciones favorables para el entorno.
- 4) Se ha determinado que las habilidades del trabajador influyen en la gestión administrativa con una coordinación de los recursos, para la realización de una actividad determinada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Se recomienda capacitar al personal en habilidades, conocimientos y destrezas; sensibilizar y motivar el desarrollo de las actividades mejorando la actitud individual y el trabajo en conjunto para lograr una diferencia en los objetivos.
- 2) Se recomienda definir las tareas y actividades del talento humano para lograr el desempeño eficaz de sus labores.
- 3) Se recomienda plantear nuevas ideas, nuevas estrategias al servicio de los usuarios o del público en general para satisfacer sus necesidades.
- 4) Se recomienda mejorar continuamente las habilidades del trabajador en unión con el área de recursos humanos desarrollando planes de capacitación específica de acorde a las exigencias de cada área y trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2002). Fundamentos teóricos sobre gestión del Talento humano  
Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Álvarez de Zayas, C. M. (1999). La escuela en la vida. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3<sup>ra</sup> Ed.). Colombia: Pearson.
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C. y Sierra, B. (2002). Cambio de actitudes implícitas. *Psicothema*, 14, 771-775.
- Campos y Loza, P. (2011) Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%20136%20TESIS.pdf>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano. Recuperado de: <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano en las organizaciones. (9na Ed.) México: McGraw Hill.
- Días, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://studylib.es/doc/7277769/tesis-raimundo-dias-chimba>
- Díaz, J. (2015). Gestión Administrativa: La confianza en el lugar de trabajo. (Ed.1) Perú: GRIN Publishing.
- Duarte, C. (2017) Gerencie.com: Comportamiento de las personas en la organización. España. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/comportamiento-de-las-personas-en-la-organizacion.html>

- Duarte, E. (2003), "Por uma epistemologia da comunicação", Epistemologia da comunicação. São Paulo: Loyola.
- Faria, F. (2004). Desarrollo organizacional. México: Limusa.
- Fidias, A. (2006). El Proyecto de Investigación (5ta. Ed.)Caracas, Venezuela: EPISTEME.
- Frías, D. (2014).Análisis de fiabilidad de las puntuaciones de un instrumento de medida. Alfa de Cronbach: un coeficiente de fiabilidad. Recuperado el 21 de noviembre de 2017, de: <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Hernández, S y Fernández, C y Baptista, L, (2006). Metodología de la investigación. (4<sup>ta</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, D. (2008) .Principio de Administración (Primera ed.).Medellín, Colombia: ITM- Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Hurtado, I. y Toro, G (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio cuarta edición Episteme
- Laza, M. (26 de setiembre de2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. [Mensaje en un blog]. Recuperado de:<https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-laboral-de-los-trabajadores>
- Martínez Tica, A. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de Administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015. (Tesis de maestría) Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5953/Martinez\\_TAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5953/Martinez_TAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Millán, Ávila y Córdova (2009).Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones Distritales Republica de panamá y Manuelta Záens (Tesis de Licenciatura). Recuperada de: <https://es.slideshare.net/gerenciaproy/gestin-administrativa-para-el-mejoramiento-de-la-calidad-educativa-en-las-instituciones-distrita>
- Mondy, W y Noe, R (2005). Administración de Recursos humanos" (9<sup>na</sup> Ed.) México: Editorial México.
- Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y el del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú (Tesis de Maestría).Recuperado

de:file:///C:/Users/Alumno/Downloads/MONTOYA\_MEZA\_DANIEL\_RELACI%C3%93N.pdf

Morán, E (6 de abril de 2011). El respeto como valor [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.repettoerlaynesmoran.blogspot.com/2011/04/el-respeto-como-valor-autor-erlaynes.html>

Navarro, D. (Mayo 2012) "Agrupaciones humanas atendiendo a su estructura organizativa ". Recuperado de: [www.eumed.net/rev/cccss/20/](http://www.eumed.net/rev/cccss/20/)

Obarama, Y. (13 de marzo de 2013). Teorías de la administración. Recuperado de <http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.com/2013/03/glosario.html>

Pérez, J y Ana G. (2009) Definición de: Definición de propósito. Recuperado de: <https://definicion.de/proposito/>

Psicología y empresa (2 de abril de 2011). Desempeño y estándar: Conceptos. Recuperada de: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>

Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I. (Para optar el grado académico de Magister). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1470/TESIS%20INGENIERIA%20versión%20final%20NOVIEMBRE%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas – México (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/375/Capacitacion%20y%20Desempe%C3%B1o%20laboral%20Antonio%20Ramirez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Real Academia Española. (2014). En diccionario de la lengua española (23.ª Ed.) Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=R9qL4Xe>

Roura, W. (5 de setiembre de 2011). Eficacia y eficiencia. Recuperado de: <https://www.auditool.org/component/content/article?id=824:efica>

Robbins, Stephen, P., y Coulter, M (2013). Administración. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación, México.

- Roque, J. (2016). Estrategias de gestión administrativa en mejora de la Atención al cliente en la Mype comercial “San Martín” – Chiclayo 2016 (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2708/1/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf>
- Storner, J., Freeman, E y Gilbert, D. (1996), Administración (6ta Ed.) México: Prentice Hall
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y estrategias de investigación. Recuperado de: [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
- Toro y Parra (2006). Método y conocimiento: Metodología de la investigación Medellín: Pearson Educación
- Valero, J. (28 de marzo de 2015). La Supervisión de Personal. Recuperado de: <https://prezi.com/xna9yocpp1y1/supervision-de-personal/>
- Veintimilla, E. (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que labora en la empresa agrícola Prieto S.A (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>
- Vicencio, D. (2011). ¿Qué es el tiempo según Stephen Hawking? [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/2011/06/01/que-es-el-tiempo-segun-stephen-hawking>
- Wester, J. (2008). “Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana”. Utopía y praxis latinoamericana. N° 42. Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Maracaibo -Venezuela.
- Zans Castellon, A. (2017) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016. (Tesis para el grado de Master). Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO A Validación de instrumento

Lima, 03 de noviembre del 2017

Estimado .....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada **“El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa en la Subprefectura del distrito de Independencia, Lima 2017”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente



---

Karen Edith Rojas Zelaya

**El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018”**

Este cuestionario está dirigido a los colaboradores de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el desempeño laboral y la gestión administrativa

**Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.**

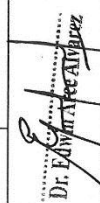
**CUESTIONARIO:**

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR</b>						
1	¿Se evalúa anualmente el desempeño en la Subprefectura Distrital de Independencia?					
2	¿La actitud que adoptan los trabajadores en el servicio al usuario es eficiente en la entidad?					
3	¿La responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de los fines de la institución es percibida por el usuario?					
4	¿Los recursos materiales son utilizados con eficacia en la Subprefectura Distrital de Independencia?					
5	¿La disciplina en el horario de atención al público es percibido por el usuario en la entidad?					
<b>DIMENSIÓN: ESTRATEGIA INDIVIDUAL</b>						
6	¿La toma de decisiones acertadas beneficia a la institución?					
7	¿Las iniciativas propuestas por el personal son aplicadas al servicio del ciudadano en la Subprefectura Distrital de Independencia?					
8	¿Sus reacciones ante un problema son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?					
9	¿El entorno que le rodea son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>						
10	¿La coordinación entre áreas funcionales es eficiente en la entidad?					
11	¿Los recursos tecnológicos aplicados en la gestión administrativa son eficientes en la institución?					
12	¿Las destrezas demostradas por el personal de la institución se ponen al servicio del usuario?					
<b>DIMENSIÓN :COMPETENCIAS</b>						
13	¿Las sesiones de aprendizaje ejecutadas en la capacitación del personal constituyen una herramienta eficaz que permite identificar las necesidades del usuario?					
14	¿Los trabajos en equipo tienen como objetivo el cumplimiento de metas de atención al usuario en la entidad?					
15	¿Los conocimientos acumulados por los trabajadores son valorados en la entidad?					



<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
<b>16</b>	¿Las agrupaciones humanas como las OBS tienen preferente atención en torno a la seguridad ciudadana en la entidad?				
<b>17</b>	¿La entidad desarrolla el ordenamiento de actividades deportivas con el registro de personas que pertenecen a las barras?				
<b>18</b>	¿Las funciones definidas en la entidad son cumplidas eficientemente?				
<b>19</b>	¿La documentación archivística por número de expedientes permite un ordenamiento eficaz en la atención al público?				
<b>20</b>	¿La autoridad política planifica las acciones y actividades de la entidad?				
<b>DIMENSIÓN :RELACIONES HUMANAS</b>					
<b>21</b>	¿El contacto entre la autoridad y el público se desarrollan a puertas abiertas para resolver conflictos?				
<b>22</b>	¿La interacción del personal entre áreas coadyuva al cumplimiento de objetivos?				
<b>23</b>	¿La comunicación del jefe hacia los empleados es directa?				
<b>24</b>	¿El respeto entre trabajadores permite el desarrollo de actividades trazadas?				
<b>DIMENSIÓN:OBJETIVOS</b>					
<b>25</b>	¿Los objetivos de la entidad están definida apropiadamente en la entidad?				
<b>26</b>	¿Los objetivos a corto plazo son resolver peticiones ciudadanas en tiempo más corto posible?				
<b>27</b>	¿Los propósitos de la entidad son cumplidas oportunamente?				
<b>28</b>	¿Las metas y objetivos se evalúan mensualmente?				
<b>DIMENSIÓN:CONTROL</b>					
<b>29</b>	¿La supervisión de las actividades se desarrolla mensualmente en la Subprefectura Distrital de Independencia?				
<b>30</b>	¿La institución brinda orientación en los derechos fundamentales del público usuario?				

¡GRACIAS!

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS							
Título de la investigación: El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zejaya, Karen Edith							
Apellidos y nombres del experto(a): <u>Dr. Edwin A. Irujo Alvarez</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/SUGERENCIAS
EL DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento del trabajador	Desempeño	¿Se evalúa anualmente el desempeño en la Subprefectura Distrital de Independencia?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	¿La actitud que adoptan los trabajadores en el servicio al usuario es eficiente en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	¿La responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de los fines de la institución es percibida por el usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficacia	¿Los recursos materiales son utilizados con eficacia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Disciplina	¿La disciplina en el horario de atención al público es percibido por el usuario en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategia individual	Toma de decisiones	¿La toma de decisiones acertadas beneficia a la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Iniciativas	¿Las iniciativas propuestas por el personal son aplicadas al servicio del ciudadano en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reacciones	¿Sus reacciones ante un problema son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades	Entorno	¿El entorno que le rodea son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Coordinación	¿La coordinación entre áreas funcionales es eficiente en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos	¿Los recursos tecnológicos aplicados en la gestión administrativa son eficientes en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Destreza	¿Las destrezas demostradas por el personal de la institución se ponen al servicio del usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencias	Aprendizaje	¿Las sesiones de aprendizaje ejecutadas en la capacitación del personal constituyen una herramienta eficaz que permite identificar las necesidades del usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	¿Los trabajos en equipo tienen como objetivo el cumplimiento de metas de atención al usuario en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos	¿Los conocimientos acumulados por los trabajadores son valorados en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha: 03/11/17				
 Dr. Edwin A. Irujo Alvarez							

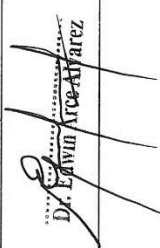
**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS**

Título de la Investigación: El desempeño laboral influye en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017


Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zelaya, Karen Edith


Apellidos y nombres del experto(a):

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/SUGERENCIAS	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Organización	Agrupaciones humanas	¿Las agrupaciones humanas como las OBS tienen preferente atención en torno a la seguridad ciudadana en la entidad?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	/			
		Ordenar las actividades	¿La entidad desarrolla el ordenamiento de actividades deportivas con el registro de personas que pertenecen a las barras?		/			
		Funciones	¿Las funciones definidas en la entidad son cumplidas eficientemente?		/			
		Orden	¿La documentación archivística por número de expedientes permite un ordenamiento eficaz en la atención al público?		/			
		Jerarquía	¿La autoridad política planifica las acciones y actividades de la entidad?		/			
	Relaciones humanas	Contacto	¿El contacto entre la autoridad y el público se desarrollan a puertas abiertas para resolver conflictos?			/		
		Interacción del personal	¿La Interacción del personal entre áreas coadyuva al cumplimiento de objetivos?			/		
		Comunicación	¿La comunicación del jefe hacia los empleados es directa?			/		
		Respeto y Claridad y alcanzables	¿El respeto entre trabajadores permite el desarrollo de actividades trazadas?			/		
	Objetivos	Tiempo	¿Los objetivos a corto plazo son resolver peticiones ciudadanas en tiempo más corto posible?			/		
		Propósitos y Medición constante de resultados	¿Los propósitos de la entidad son cumplidos oportunamente?			/		
			¿Las metas y objetivos se evalúan mensualmente?			/		
	Control	Supervisión	¿La supervisión de las actividades se desarrolla mensualmente en la Subprefectura Distrital de Independencia?			/		
		Orientación	¿La institución brinda orientación en los derechos fundamentales del público usuario?			/		
	Firma del experto:				Fecha: 03/11/17			


  
 D. EDWIN ACEVEDO

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS								
Título de la Investigación: El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017								
Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zelaya, Karen Edith								
Apellidos y nombres del experto(a): <i>Dj. Edith G. Rosales Dominguez</i>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/SUGERENCIAS	
EL DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento del trabajador	Desempeño	¿Se evalúa anualmente el desempeño en la Subprefectura Distrital de Independencia?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	✓			
		Actitud	¿La actitud que adoptan los trabajadores en el servicio al usuario es eficiente en la entidad?		✓			
		Responsabilidad	¿La responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de los fines de la institución es percibida por el usuario?		✓			
		Eficacia	¿Los recursos materiales son utilizados con eficacia?		✓			
		Disciplina	¿La disciplina en el horario de atención al público es percibido por el usuario en la entidad?		✓			
	Estrategia individual	Toma de decisiones	¿La toma de decisiones acertadas beneficia a la institución?		✓			
		Iniciativas	¿Las iniciativas propuestas por el personal son aplicadas al servicio del ciudadano en la Subprefectura Distrital de Independencia?		✓			
		Reacciones	¿Sus reacciones ante un problema son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		✓			
		Entorno	¿El entorno que le rodea son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		✓			
		Habilidades	Coordinación		¿La coordinación entre áreas funcionales es eficiente en la entidad?	✓		
	Recursos		¿Los recursos tecnológicos aplicados en la gestión administrativa son eficientes en la institución?		✓			
	Destreza		¿Las destrezas demostradas por el personal de la institución se ponen al servicio del usuario?		✓			
	Competencias	Aprendizaje	¿Las sesiones de aprendizaje ejecutadas en la capacitación del personal constituyen una herramienta eficaz que permite identificar las necesidades del usuario?		✓			
		Trabajo en equipo	¿Los trabajos en equipo tienen como objetivo el cumplimiento de metas de atención al usuario en la entidad?		✓			
		Conocimientos	¿Los conocimientos acumulados por los trabajadores son valorados en la entidad?		✓			
Firma del experto:			Fecha: 03/11/17					

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS								
Título de la Investigación: El desempeño laboral influye en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017								
Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zelaya, Karen Edith								
Apellidos y nombres del experto(a): <i>Mj. Edith G. Rosales Dominguez</i>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/ SUGERENCIAS	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Organización	Agrupaciones humanas	¿Las agrupaciones humanas como las OBS tienen preferente atención en torno a la seguridad ciudadana en la entidad?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ordenar las actividades	¿La entidad desarrolla el ordenamiento de actividades deportivas con el registro de personas que pertenecen a las barras?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Funciones	¿Las funciones definidas en la entidad son cumplidas eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Orden	¿La documentación archivística por número de expedientes permite un ordenamiento eficaz en la atención al público?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Relaciones humanas	Jerarquía	¿La autoridad política planifica las acciones y actividades de la entidad?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Contacto	¿El contacto entre la autoridad y el público se desarrollan a puertas abiertas para resolver conflictos?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Interacción del personal	¿La interacción del personal entre áreas coadyuva al cumplimiento de objetivos?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿La comunicación del jefe hacia los empleados es directa?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Objetivos	Respeto	¿El respeto entre trabajadores permite el desarrollo de actividades trazadas?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Claridad y alcanzables	¿Los objetivos de la entidad están definidos apropiadamente en la entidad?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tiempo	¿Los objetivos a corto plazo son resolver peticiones ciudadanas en tiempo más corto posible?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Propósitos	¿Los propósitos de la entidad son cumplidos oportunamente?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Control	Medición constante de resultados	¿Las metas y objetivos se evalúan mensualmente?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Supervisión	¿La supervisión de las actividades se desarrolla mensualmente en la Subprefectura Distrital de Independencia?			<input checked="" type="checkbox"/>		
Orientación	Orientación	¿La institución brinda orientación en los derechos fundamentales del público usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>				
				<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:								
						Fecha: 03/11/17		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS							
Título de la investigación: El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zelaya, Karen Edith							
Apellidos y nombres del experto(a): <u>DR. COSTILWA CASULLO PEDRO</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/SUGERENCIAS
EL DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento del trabajador	Desempeño	¿Se evalúa anualmente el desempeño en la Subprefectura Distrital de Independencia?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	¿La actitud que adoptan los trabajadores en el servicio al usuario es eficiente en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	¿La responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de los fines de la institución es percibida por el usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficacia	¿Los recursos materiales son utilizados con eficacia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Disciplina	¿La disciplina en el horario de atención al público es percibido por el usuario en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategia individual	Toma de decisiones	¿La toma de decisiones acertadas beneficia a la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Iniciativas	¿Las iniciativas propuestas por el personal son aplicadas al servicio del ciudadano en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reacciones	¿Sus reacciones ante un problema son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entorno	¿El entorno que le rodea son las adecuadas en la Subprefectura Distrital de Independencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Coordinación	¿La coordinación entre áreas funcionales es eficiente en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades	Recursos	¿Los recursos tecnológicos aplicados en la gestión administrativa son eficientes en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Destreza	¿Las destrezas demostradas por el personal de la institución se ponen al servicio del usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprendizaje	¿Las sesiones de aprendizaje ejecutadas en la capacitación del personal constituyen una herramienta eficaz que permite identificar las necesidades del usuario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencias	Trabajo en equipo	¿Los trabajos en equipo tienen como objetivo el cumplimiento de metas de atención al usuario en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos	¿Los conocimientos acumulados por los trabajadores son valorados en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:							
		Fecha: 03/11/17					



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS							
Título de la Investigación: El desempeño laboral influye en la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Rojas Zelaya, Karen Edith							
Apellidos y nombres del experto(a): <u>Dr. COSMILAS CASILLO PEDRO</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACION/SUGERENCIAS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Organización	Agrupaciones humanas	¿Las agrupaciones humanas como las OBS tienen preferente atención en torno a la seguridad ciudadana en la entidad?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ordenar las actividades	¿La entidad desarrolla el ordenamiento de actividades deportivas con el registro de personas que pertenecen a las barras?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Funciones	¿Las funciones definidas en la entidad son cumplidas eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orden	¿La documentación archivística por número de expedientes permite un ordenamiento eficaz en la atención al público?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Jerarquía	¿La autoridad política planifica las acciones y actividades de la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Contacto	¿El contacto entre la autoridad y el público se desarrollan a puertas abiertas para resolver conflictos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones humanas	Interacción del personal	¿La interacción del personal entre áreas coadyuva al cumplimiento de objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿La comunicación del jefe hacia los empleados es directa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Respeto	¿El respeto entre trabajadores permite el desarrollo de actividades trazadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Objetivos	Claridad y alcanzables	¿Los objetivos de la entidad están definidos apropiadamente en la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tiempo	¿Los objetivos a corto plazo son resueltos peticiones ciudadanas en tiempo más corto posible?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Propósitos	¿Los propósitos de la entidad son cumplidos oportunamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Medición constante de resultados	¿Las metas y objetivos se evalúan mensualmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Control	Supervisión	¿La supervisión de las actividades se desarrolla mensualmente en la Subprefectura Distrital de Independencia?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Orientación	¿La institución brinda orientación en los derechos fundamentales del público usuario?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:							
		Fecha: 03/11/17					

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo influye el desempeño laboral y la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la influencia del desempeño laboral en la influencia la gestión administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>El desempeño la boral influye en la gestión a administrativa en la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>
<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) ¿Cómo influye el comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) Determinar la influencia del comportamiento del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) El comportamiento del trabajador influye en la gestión a administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>
<p>b) ¿Cómo influye la estrategia individual del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?</p>	<p>b) Determinar la influencia de la estrategia individual del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>	<p>b) La estrategia individual del trabajador influye en la gestión a administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>
<p>c) ¿Cómo influyen las habilidades del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018?</p>	<p>c) Determinar la influencia de las habilidades del trabajador en la gestión administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>	<p>c) Las habilidades del trabajador influyen en la gestión a administrativa de la Subprefectura Distrital de Independencia, Lima 2018.</p>



# ANEXO C

## REPORTE DEL PROGRAMA TURNITIN

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 04-07-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1145396105&u=1055284503&e=10&lang=es

feedback studio ROJAS\_ZELAYA\_KAREN\_EDITH.docx -- /0 < 3 de 29 > ?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
 GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL  
 DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**  
 ROJAS ZELAYA, KAREN EDITH

**ASESOR**  
 Dr. ARCE ALVAREZ, EDWIN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERU  
 2018

Página: 1 de 49    Número de palabras: 9731

**Resumen de coincidencias** ✕

27 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

27	1 Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	11 % >
	2 repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	11 % >
	3 Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
	4 Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
	5 Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
	6 www.monografias.com <small>Fuente de internet</small>	<1 % >
	7 Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
	8 es.slideshare.net <small>Fuente de internet</small>	<1 % >



Text-only Report    High Resolution **Activado** 🔍

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección/Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

**ANEXO D**

CARATULA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE  
INDEPENDENCIA, LIMA 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTORA**

ROJAS ZELAYA, KAREN EDITH

**ASESOR**

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ  
2018

**ANEXO F**  
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, EDWIN ARCE ALVAREZ, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (Precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada:

"EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018" del (de la) estudiante KAREN EDITH ROJAS ZELAYA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



LOS OLIVOS, 09 DE JULIO DEL 2018

  
Firma

Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI: 23833025

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

**ANEXO E**  
**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña KAREN EDITH ROJAS ZELAYA cuyo título es: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17..... (número)  
Diecisiete..... (letras).


Lima, 09 de Julio del 2018.

  
.....  
Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio  
**PRESIDENTE**

  
.....  
Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante  
**SECRETARIO**

  
.....  
Dr. Arce Álvarez, Edwin  
**VOCAL**

**ANEXO G**  
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO**  
**INSTITUCIONAL UCV**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE</b> <b>TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo KAREN EDITH ROJAS ZELAYA, identificado con DNI N°73659267, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



*K. Rojas Zelaya*

FIRMA

DNI: 73659267

LIMA, 09 de JULIO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

ANEXO H  
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presento la estudiante.

**Srta. KAREN EDITH ROJAS ZELAYA**

Trabajo de investigación titulado:

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPREFECTURA DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA 2018**

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Julio del 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



**MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIÁNA**

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración