



UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

TESIS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
MARISCAL NIETO - 2021

PRESENTADA POR

BACH. DENI SOLEDAD FLORES ESTUCO
BACH. CARLOS LUIS MIRELES BENAVENTE

ASESOR

MGR. ROCIO CLARIBEL CORNELIO AIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2021

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
INDICE DE CONTENIDO	V
INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCION.....	X
CAPITULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	11
1.2. Definición del problema.....	12
1.2.1. Problema General.	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo General	13
1.3.2. Objetivos específicos:	13
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	14
1.5. Variables.....	16
1.6. Hipótesis de la investigación.....	17
1.6.1. Hipótesis general:	17
1.6.2. Hipótesis específica:.....	17
CAPITULO II : MARCO TEORICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.	18
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Marco conceptual	33
CAPITULO III : METODO.....	34
3.1. Tipo de investigación.	34
3.2. Diseño de investigación.	35
3.3. Población y muestra.....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	36
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	37
CAPITULO IV : PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	39
4.1. Presentación de resultados por variable.	39

4.2.	Contrastación de hipótesis	49
4.3.	Discusión de resultados	54
CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
5.1.	Conclusiones. -	58
5.2.	Recomendaciones	60
BIBLIOGRAFIA.....		61
ANEXO		63

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

TABLA 1: NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	39
TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	41
TABLA 3: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	42
TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	43
TABLA 5: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	44
TABLA 6: NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	45
TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	46
TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN EFICACIA LABORAL.....	47
TABLA 9: NIVELES DE LA EFICIENCIA LABORAL.....	48
TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL.....	49
TABLA 11: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL.....	50
TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	51
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	52
TABLA 14: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CONTROL Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	53

FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	39
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	41
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	42
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	43
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	44
FIGURA 6. NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	45
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	46
FIGURA 8. NIVELES DE LA EFICACIA LABORAL.....	47
FIGURA 9. NIVELES DE LA EFICIENCIA LABORAL.....	48

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es la determinación de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021. Por tal motivo se tomó en cuenta se desarrolló un estudio con un enfoque descriptivo – correlacional y el diseño considerado fue el no experimental.

Se encuentra integrada la muestra por un total de 40 servidores públicos. Además, la técnica empleada con el fin de recaudar los datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario acerca de la gestión administrativa el cual se compone de 14 preguntas mientras que el otro cuestionario referido al desempeño laboral está constituido por 16 ítems.

Para finalizar muestran los resultados que de acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 conlleva a rechazar la H_0 , llegando a concluir que entre las variables GA y DL existe correlación positiva y significativa. Ello está demostrado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,630$ lo cual significa que entre ambas variables se encuentra una correlación positiva alta.

Palabras claves: gestión administrativa, control, dirección, organización, planeación, desempeño laboral, eficiencia, eficacia y productividad laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between administrative management and job performance of public servants of the Superior Court of Justice Mariscal Nieto - 2021. For this reason, a study was developed with a descriptive approach. - correlational and the design considered was non-experimental.

The sample is made up of a total of 40 public servants. In addition, the technique used in order to collect the data was the survey and as an instrument the questionnaire about administrative management which is made up of 14 questions while the other questionnaire referring to job performance is made up of 16 items.

Finally, the results show that according to the p-value "sig (bilateral) = 0.00 < 0.05 leads to rejecting the H_0 , reaching the conclusion that there is a positive and significant correlation between the variables GA and DL. This is demonstrated with the value of the Spearman correlation coefficient $r = 0.630$, which is interpreted as a high positive correlation between both variables.

Keywords: administrative management, control, direction, organization, planning, job performance, efficiency, effectiveness and labor productivity.

INTRODUCCION

Cabe mencionar que tener conocimiento de los fundamentales principios de la gestión administrativa es muy importante puesto que consiste en un proceso de globalización, el cual realiza una intervención en el proceso laboral, generando así la necesidad de que cada entidad esté preparada a fin de enfrentar desafíos y retos que se planteen en un contexto de complejidad alta, teniendo en cuenta que una organización que logra ser exitosa se debe a su personal el cual se encuentra motivado, preparado y con la disponibilidad de asumir retos, lo que se ve reflejado en la eficacia y productividad.

Lo que esta investigación busca es conocer la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021. Dado que uno de los principales objetivos de cada una de las instituciones públicas es procurar la optimización del nivel de control, dirección, organización y planificación, a fin de conseguir cada meta trazada, mediante una serie de actividades y estrategias, para lo cual es de gran importancia que los servidores públicos se encuentren identificados con la gestión, así puedan desempeñarse adecuadamente, por consiguiente, consiga brindar un servicio idóneo a la comunidad.

En la ciudad de Moquegua, la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto es una institución encargada de la administración de justicia por medio de órganos jurisdiccionales, tomando en consideración las leyes y constitución, asegurando la tutela jurisdiccional y seguridad jurídica, a fin de cooperar al estado de derecho, pero se puede observar una labor que se particulariza por la realización de procedimientos administrativos un poco tardíos lo cual afecta cuando se brinda a los usuarios el servicio, por otra parte se halla que el personal tiene un bajo nivel de compromiso lo cual viene afectando su desempeño dentro de la entidad.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

A nivel mundial, en los países de Norteamérica, Asia y Europa se presentan distintos problemas, entre ellos ciertas veces no son confiables las organizaciones y directivos, ya que sus funciones encomendadas algunas veces no son cumplidas, no dan a conocer lo que suelen pensar, existe distintas versiones cuando pasa algo negativo dentro de la entidad y nadie está al tanto de quien lo efectuó, lo que hacen es culpar y no procuran en equipo alguna solución. Por otra parte, en instituciones de otras naciones en ocasiones depende del jefe a nivel institucional o jefe de área, lo que concierne saber lidiar a su personal, por esa razón es fundamental que el jefe tenga conocimiento de cada trabajador a fin de conseguir un resultado mejor con relación al desempeño de las labores.

En nuestro país, una adecuada gestión administrativa incide en como un trabajador dentro de la organización se desempeña. Asimismo, el funcionamiento del recurso y el lado administrativo dan una contestación acerca de cómo se va afianzando, creciendo y desarrollando la entidad. Se considera un factor imprescindible a los trabajadores, en lo que respecta el funcionamiento, y obtención de algún objetivo con muy bien definidas metas, en relación con eso, debe estar capacitado el recurso humano. Actualmente a nivel

nacional encontramos una problemática creciente en la gestión administrativa en el ámbito público, puesto que se viene administrando de manera no adecuada, día a día en las noticias se demuestra que las autoridades se encuentran comprometidos en actos de corrupción, lo que implica que pierda la población la confianza en estas, es el motivo por el cual se dice que ha decaído notablemente la gestión administrativa.

En la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto, se observó la existencia de distintos aspectos determinantes en GA y el DL de su personal, así también en otras entidades estatales. Se logra apreciar que no es fluida la comunicación entre los trabajadores puesto que aún se considera el organigrama la cual se da forma vertical, causando que las comunicaciones sean a partir de lo superior a lo inferior, lo que pondría límites para que se dé entre el personal de la institución intercambios interpersonales. Todos los servidores tienen en la toma de alguna decisión autonomía en su puesto de trabajo lo que significa que son limitadas, puesto que estas derivan de los jefes. Y, por otro lado, se logró observar que la eficiencia, eficacia y productividad laborales del personal de la institución no se encuentran optimizadas, lo que se refleja en el desempeño de las labores, por lo que en muchas ocasiones no logran cumplir con las expectativas del jefe.

Teniendo en cuenta la extensión de la variable GA se tiene por relevancia que se entiende como un aspecto de mucho valor para cualquier entidad del estado. Aunque, se logra establecer que depende de los usos adecuados de cada componente institucional a fin de llevar adelante la institución y los trabajos que dentro de ella se pueden efectuar. Para que cada trabajador realice sus áreas correspondientes deben brindarle los recursos y condiciones necesarias, considerados factores que determinan su desempeño.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021?

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto– 2021?

¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021?

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Moquegua – 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Lo que se pretende conseguir en este estudio es establecer si se manifiesta entre las variables GA y DL alguna relación en la UAFCSJ Moquegua – 2021. Con la finalidad de obtener alguna mejora en la GA y por consiguiente un óptimo DL de sus colaboradores.

Justificación teórica

De manera teórica este trabajo se justifica porque procura reflexionar acerca de la actual situación de la GA por ende al DL de las actividades que los trabajadores de la UAFCSJ Moquegua desarrollan cotidianamente, con la finalidad de identificar los problemas principales que esta entidad pública atraviesa; lo cual posibilitará que se propongan prácticas solución orientadas a su desempeño óptimo.

Justificación práctica

Este estudio se justifica de forma práctica ya que valora y concibe el personal como un fundamental ente de los procesos administrativos y su estratégico funcionamiento en medio del ambiente físico, lo que implicará poder conseguir metas claras en busca de la satisfacción tanto personal como profesional de cada

trabajador, de modo que se dé cumplimiento con la solución del diagnóstico encontrado de forma previa.

Justificación metodológica

Fueron elaborados los instrumentos con el fin de recoger los datos tanto de la variable GA y DL, los cuales por expertos fueron validos que la opinión que dieron fue favorable para poder aplicarla en este estudio. Estos instrumentos también serán de mucha ayuda para otros investigadores ya que los podrán utilizar en sus trabajos de investigación.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS				
Variable 1: Gestión Administrativa	Para Galindo (2014) se define como “la planificación de herramientas, principios y conocimientos los cuales son fundamentales a fin de conseguir la máxima calidad y eficiencia de logros de una institución cualquiera” (p. 94).	Se medirá esta variable por medio de un cuestionario constituido por 14 preguntas, teniendo en consideración cuatro dimensiones las cuales de mencionan a continuación: control, dirección, organización y planeación.	1. Planeación	1.1. Objetivos organizacionales	Encuestas: Cuestionario	1				
				1.2. Proceso de planeación		2				
			2. Organización	2.1. Coordinación		3				
				2.2. Estructura		4,5				
				2.3. Asignación de actividades		6				
			3. Dirección	3.1. Liderazgo		7				
				3.2. Motivación		8,9				
				3.3. Comunicación		10,11				
				3.4. Supervisión		12				
			4. Control	4.1. Medición		13				
				4.2. Corrección		14				
			Variable 2: Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2002), esta variable se refiere a las funciones y eficacia del empleado que efectúa en su centro laboral, procurando cumplir con sus funciones con una plena satisfacción.		La variable DL se medirá por medio de un cuestionario que está conformado por 18 interrogantes, tomado en cuenta tres dimensiones que seguidamente se da a conocer: eficiencia laboral, eficacia laboral y productividad laboral.	1. Productividad laboral	1.1. Eficiencia del trabajador	Encuestas: Cuestionario	1,2
								1.2. Eficacia del trabajador		3
								1.3. Cumplimiento de las metas del trabajador		4
1.4. Nivel de producción del personal	5,6									
2. Eficacia laboral	2.1. Percepción del nivel de calidad de trabajo	7,8								
	2.2. Metas logradas	9								
	2.3. Cumplimiento de las metas asignadas	10,11								
	2.4. Conocimiento dentro del puesto de trabajo	12								
3. Eficiencia laboral	3.1. Responsabilidad del personal	13,14								
	3.2. Nivel de conocimientos técnicos	15								
	3.3. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	16								

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.
2. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.
3. Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.
4. Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

CAPITULO II : MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Una vez de haber realizado la respectiva averiguación de estudios relacionados con las variables tomadas en el presente trabajo como son GA y DL, se hallaron las que se dan a conocer a continuación:

En el ámbito internacional:

Bonilla y Diaz (2015) en su investigación cuyo propósito fundamental fue hacer un análisis acerca de la gestión que ha esto efectuando dicha entidad, a fin de conocer si es óptima o no. Basada en el tipo correlacional descriptiva y no experimental su diseño. La población a quien se le administra la entrevista y encuesta como técnica, se encontró constituida por cincuenta servidores de esta institución. Una vez ya obtenida la información paso a ser analizada llegando así a concluir que, la toma de inadecuadas decisiones por parte de la alta gerencia ocasionó que el grado de desarrollo del organismo sea bajo, por ende, ello impacta en el desempeño de los trabajadores dando como resultado un servicio de baja calidad hacia los pacientes, por otro lado, los funcionarios se encuentran inconformes en el puesto de trabajo que les asignó y finalmente las interrelaciones entre compañeros de trabajo son escasas.

Veintimilla (2016) en su estudio que tuvo como fin primordial establecer la GA a fin de tener un buen DL de las secretarias de dicha organización. Como base tomó el enfoque básico (cualitativo y cuantitativo), de tipo explicativo, descriptivo y exploratorio. Estuvo conformada su población por 320 consumidores, 11 secretarias, 11 personales administrativos y 3 directivos, de donde se sustrajo a 144 en total como muestra. Solo a los clientes se les fue aplicada la encuesta mientras que el personal de la compañía una entrevista. Finalmente se realizó el correspondiente análisis de los datos recogido, concluyendo lo siguiente: las secretarias no organizan su tiempo de manera correcta, no utilizan su agenda, no realiza trabajos en equipo, no hay comunicación entre departamentos y secretarias.

Caisa, (2014) en su trabajo cuya finalidad planteada fue realizar un estudio de cómo es que incide la GA en el DL en la compañía mencionada. Se encontró basado en el tipo correlacional, explicativo. Se constituyó su población por una totalidad de 35 empleados, los mismo que se consideraron como muestra a la que se le administró una encuesta y entrevista como técnica a fin de recoger la información necesaria. Posterior a ello se hizo el respectivo análisis obteniendo como conclusión que; esta organización no tiene un modelo de GA, por otra parte, no existe una adecuada planificación de estrategias, políticas y objetivos ya

que estos aspectos no tienen un plazo establecido, asimismo el personal esta desmotivado por esa razón el DL es bajo.

En el ámbito nacional:

Celidonio y Rivera (2019) en su estudio donde su fundamental propósito es delimitar la existente relación entre la GA y DL del personal de esta entidad. Como base tomo en cuenta el tipo correlacional y no experimental su diseño. como población se consideró a una totalidad de 42 empleados, de los cuales solo 30 fueron la muestra que se sometió a la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento con la finalidad de recopilar información que finalmente fue analizada obteniendo la siguiente conclusión: que entre las variables consideradas en este estudio como son GA y DL si existe una significativa relación puesto que el valor hallado fue 0, 710 (Rho de Spearman).

Llanos (2018) en su trabajo cuya finalidad fue establecer si hay o no una relación entre la GA y DL. Cuya base tomada en consideración para el desarrollo del estudio fue tipo aplicada y no experimental su diseño. Se tomó como población a un total de 266 trabajadores de esta UGEL de donde se sustrajo solo a 90 individuos como muestra. Se recogió la información por medio de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Para el caso de la corroboración de hipótesis se efectuó a través de la Rho de Spearman hallando lo siguiente: que entre las dos variables GA y DL hay una positiva relación ya que el valor que se obtuvo fue de $R=0.842$.

Briceño (2020) en su investigación donde se consideró como primordial fin encontrar cual sería la existente relación entre GA y DL en dicha entidad estatal. Su base tomada en cuenta el enfoque cuantitativo, tipo aplicada y no experimental su diseño. Se conformó la población por la totalidad de colaboradores de este

municipio, y a fin de recoger la información que se necesita se aplicó la encuesta como técnica a un total de 108 personas que laboran en dicha institución. Para finalizar se hizo la determinación del coeficiente de correlación de lo cual se puede concluir que entre la GA y DL si hay una significativa relación, puesto que el resultado que se halló fue $R=0,939$. Por lo tanto, si este municipio efectúa una GA adecuada por ende mejorará el DL.

En el ámbito local:

Ramírez (2018) en su trabajo tuvo como fundamental propósito hallar el nivel de relación entre el grado de GA y grado de desempeño de los trabajadores en esta institución. Estuvo basado en el tipo básico y no experimental su diseño. Donde la población tomada en cuenta fue un total de 95 individuos que trabajaban en dicha entidad de los cuales 43 contratados y 52 nombrados. Para la muestra solo se consideró de manera aleatoria a 76 colaboradores. Luego de hacer el análisis de comprobación de hipótesis se halló un resultado de 0.611 de Rho de Spearman lo que quiere decir que si hay una significativa y directa correlación entre GA y desempeño del recurso humano. También un 53,3% de trabajadores indicó que es regular el grado de su desempeño en sus labores.

Moreno (2020) en su estudio cuya finalidad fue establecer si existe o no una relación en medio de la OGA y DPD. Optó como base el tipo básico, no experimental su diseño. Se conformó su población por 823 estudiantes de donde se sustrajo como muestra a los escolares de Quito de secundaria que hacen un total de 161 alumnos, a quienes se les administró un cuestionario como instrumento. El resultado encontrado fue que tanto la organización de la gestión administrativa, pedagógica e institucional guardan relación con el desempeño de los docentes entonces, se llegó a

concluir que la OGE si tiene una significativa relación con el DPD puesto que el valor hallado de Chi cuadrado fue de 13.735.

Mandamiento (2019) en su investigación donde se propuso identificar si entre la GC y DI guardan alguna relación. Para lo cual tomó como base al diseño correlacional, descriptivo. Su población se constituyó por 42 trabajadores de este municipio, los cuales también se consideraron como muestra debido a que fue censal. A fin de recoger los datos se optó por la utilización de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Seguidamente se realizó el respectivo análisis de la verificación de la hipótesis, llegando a la conclusión que a continuación se da a conocer: según el valor 0.00 de R de Pearson se muestra que la relación existente entre ambas variables es positiva y directa.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición

Según lo que sustenta Anzola (2002), es que la administración se define como la manera de gobierno, esta va a sujetarse a cada estrategia que se aplique al personal y de allí con el incentivo de trabajar en conjunto, recompensar el esmero justo a fin de lograr los objetos de la organización o empresa, los básicos principios son el control, dirección, organización y planificación.

Según Muñoz (2010), da a conocer que la GA simboliza dentro de una compañía una pieza esencial, fuera del tamaño que tenga, por ello es que cuando se realiza su activación se debe considerar que los frutos deseados podrían ser flexibles, mensurables y realistas.

Por otro lado, indica Varo (2010) que el reto que posee la GA del futuro es el suceso de lograr formar una comunidad que se mantenga estable económicamente, que tenga reglamentos

sociales efectivos, y lo más importante que sea modelo de progreso y honestidad. Por ese motivo, las organizaciones que forman parte fundamental de la comunidad tienen la responsabilidad de dar satisfacción de cada necesidad del servicio o producto que se ofrece, estas en función de una efectiva administración se deben mantener constantemente bajo supervisión.

Para el Diccionario de la RAE (2016), sostiene que el objeto de la administración es administrar, allí la labor es proporcionar acción de efecto y causa administrativa, en la cual la persona que administra evalúa, tramita y define las direcciones trazadas, donde delimitará dicha obtención la coordinación.

Finalmente, Delgado (2004), hace mención que, a fin de obtener las metas del negocio, debería considerarse el procedimiento administrativo que es parte de la GA, puesto que se encuentra encaminado al control, dirección, organización y planificación lo cual debe ser establecido y comunicado a los que tienen interés en la planificación, y así tengan ese compromiso para consolidar los objetivos mediante una eficiente labor.

Modelos de gestión administrativa

Según Salkov (2012) estos modelos se denominan invariables los que se manejan por no literarias estructuras, que tienen una índole representativa, en el momento en que la mente de los humanos tiene el pensamiento de entender en agigantados pasos, el perfeccionamiento explica en su interna voz y reparte las metas con la realidad de las investigaciones con la finalidad de aceptar y rechazar de acuerdo con las propiedades administrativas, este conjunto emblemático favorece los distintos reglamentos operativos, allí los modelos están proyectados en la cognitiva producción de administrativas gestiones, con modelos que se ajustan a la coyuntural realidad siendo construccionales. La

conformación de definiciones de la GA posee como fundamento la globalización, esa muy estándar síntesis perfecciona a esta gestión considerando el modelo de organización el universal patrón donde es dicotómico su tipo y así promover en el versátil mercado la competencia.

Dimensiones de la gestión administrativa.

Acorde con Terry (1986), dice que la corriente fayolista o teoría clásica de administración fue creada por Henry Fayol, donde este creador consideró de manera significativa proteger, producir y vender los productos de una organización.

Esta teoría mencionada se originó de la necesidad de crear una disciplina científica de la administración con la finalidad de organizar los conocimientos, una sólida ciencia que se pueda instruir después en la totalidad de grados de instrucción. Se demandaban jefes en las organizaciones, pero que en realidad se encargaran de las obligaciones del grupo de empleados, que tengan grandes conocimientos de la práctica de administrar y su área. La labor administrativa por ninguna causa para los directivos será pesada, puesto que se compartirá con los demás trabajadores.

Gestión de planificación

Tiene como significado ejecutar diferentes planes y planificar para el futuro, a fin de conseguir objetivos y metas. Con referencia al ámbito empresarial ello provee una clara visión de fines y realiza un conjunto de actos donde se involucra la visión y misión de la compañía.

Para Stoner (1996), es donde la visión es cómo la empresa debería estar a largo plazo en el futuro, la misión obedece a la finalidad de la compañía, los valores son reglas que dirigen al

personal, la metas es la dirección que se puede conseguir, está de acuerdo cada propósito con una perspectiva de visión.

Con referencia a Cortés (1998), indica que se lleva a cabo la planeación en cada nivel organizacional como son operacional, directiva y gerencial, cuya intención será resguardar por el pasado de la organización, antes de retrasarse, sería una manera de adelantarse a problemas o hechos.

Para finalizar Amador (2018) sustenta que esta dimensión posee cuatro básicos cuestionamientos lo cuales serían: quien debe realizarlo, cuándo y cómo realizarlo, que hacer. Se fundamenta en hacer limpieza del campo a fin de saber las fortalezas y limitaciones y a partir de ahí iniciar y hacer mención donde se encuentra hasta donde se quiere llegar. La finalidad es no influir en el riesgo o fracaso y originar alternativas de progreso. La planeación sostiene que los directivos identifican los objetivos y mediante ello logran la planeado que luego será concretado. Si este aspecto no se toma en consideración todas las organizaciones fracasaran o será deficiente el acatamiento de metas lo cual demanda que el gerente piense antes de efectuar sus actividades y objetivos, que se fundamentan en actos. Por otra parte, necesita establecer los objetivos de la compañía, definir una estrategia de manera general a fin de conseguir dichos propósitos y promover una completa jerarquía de planes y así organizar las tareas. En caso no se planifique, se estaría trabajando con finalidades mixtas lo cual a la organización no le posibilita que transite de forma productiva con dirección hacia sus objetos.

Gestión de organización

Según lo que mencionan Porter, Lawler y Hackman (1975) es que el organismo tiene a su personal como una estructura base y así conseguir los objetivos propuestos, metódicamente debe

ser ejecutado de forma coordinada, en relación con eso este organismo obedece a sus responsabilidades y conseguir las sugerentes metas de la entidad.

Asimismo, Koontz y Weihrich (1999), indica que se define como una agrupación de tareas a fin de obtener las metas, conformando equipos de trabajo encargados por la persona que administra la cual expone la estructura de la empresa, coordinación, delegación y autoridad, teniendo como conclusión que esta compañía posee muchos usos en RRHH y tareas.

Para Amador (2018), la organización procurará determinar qué acciones y recursos son necesarios a fin de lograr sus metas dentro de la empresa. Allí se debe efectuar un diseño nuevo para así en un grupo operativo enlazarlo, lo cual va generar la estructura de dicha entidad. Organizar hace referencia a las acciones y recursos que se dan a fin de conseguir las metas, por medio de los otros órganos que existen en la organización con el soporte de directivos y su trabajo. Asimismo, guarda relación con dar orden, realizar la distribución de trabajos entre el personal que labora de manera óptima, con la finalidad de lograr por medio de objetivos lo que fue planificado.

Gestión de dirección

Lo que sostiene Reyes (1994), es que significa motivar, persuadir y enviar al personal a laborar con todos los deseos de realizarlo, el tiempo y la relación son fundamentales en las tareas de direccionalidad, ello se efectúa con una organización y planificación adecuadas, demostrando todo el empeño a fin de conseguir objetivos y metas. El uso cognitivo y el ser capaz de tomar alguna decisión cuando sea adecuado y eso lo establece el modelo de liderazgo y la aptitud de conformar distintos sistemas en uno solo, donde se basa la fortaleza en las

decisiones del grupo a fin de conseguir los objetivos, un jefe que conserva el cumplimiento celosamente.

Según lo que Terry (1986) dice acerca de esta dimensión es que consiste en la consecución de estrategias que el gerente considera, cuyo propósito es conseguir la meta institucional, donde todo fue aplicado por el jefe de dirección.

Por otra parte, Amador (2018), expone que administrar es tener la capacidad de supervisar o monitorear de forma directa al personal en sus tareas diarias. También se considera esencial el eficiente trabajo del que dirige a la organización a fin de conseguir que la institución o empresa sea exitosa. Ya que ellos poseen la capacidad de persuadir a los demás para que colaboren en su organización y planteamientos. Por lo tanto, es ser capaz de dirigir lo que significa entusiasmar, influir y ordenar al personal para que con gran voluntad efectúen sus labores

Gestión de control

De acuerdo con Parra (1999), consiste en comprobar la eficacia que un empleado demuestra cuando realiza sus labores, dando cumplimiento a los reglamentos establecidos por la gerencia, donde la finalidad es conseguir las metas, controlar es corroborar el nivel de sus empleados y la responsabilidad que tienen en la compañía.

Asimismo, Murphy (1997), indica que significa vigilar a un trabajador el cual realiza sus tareas en una compañía, con el fin de conseguir metas y medios, que ha planeado el gerente y así obtener muchos beneficios.

Por otra parte, Laloux (2016), sostiene que está relacionado con la inspección a los empleados, y si en caso tienen alguna desventaja sean capacitados con el propósito de tener un mejor rendimiento como lo requiera la empresa o institución.

Finalmente, Ramírez (2007), menciona que para la admiración el control es una pieza esencial, donde se consigue todo lo que fue planificado, por medio de la autoridad del gerente, que ejerce basándose en la decisión. Por ese medio es que se podría lograr el resultado de lo que se planeó y planificó.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición

De acuerdo con lo que menciona Araujo y Guerra (2007), el DL sería el grado de ejecución, el grado de desarrollo que es conseguido por los trabajadores a fin de lograr las metas en una compañía en un determinado momento, puesto que se denomina al desempeño como la eficiencia que tiene una persona que trabaja en las empresas, se considera importante que labore individualmente y se sienta cómodo. Por ende, el desempeño dependerá de los resultados y la actitud. Procura como el empleado viene desempeñándose en su labor para conseguir las metas planteadas.

También se tiene al autor Bohórquez (2002), quien explica que el desempeño es la manera en que un trabajador da a conocer su capacidad, actitud y aptitud, su propia formación con su experiencia, reunidos a partir de su nacimiento hasta cuando labora en una organización, con el fin de conseguir productos deseados en la consecución de sus responsabilidades, teniendo en consideración el marketing laboral y la competencia en el mercado.

Por otra parte, esta termino, consiste en el desenvolvimiento que un individuo tiene en su campo de trabajo, razón por la que manifiesta su capacidad y experiencia cuando desarrolla su función, teniendo en cuenta la condición empresarial y el grado de experiencia que fue generando a lo largo del tiempo en su

formación sea psicológica, afectiva y cognitiva, lo cual se ve reflejado en sus labores realizadas.

Teorías relacionadas del desempeño laboral

Acorde con Chiavenato (2002), se define desempeño a la eficiencia que un empleado muestra en sus cotidianas labores en cumplimiento de sus responsabilidades y con complacencia.

Por otra parte, Gordón (1997), señala que el DL es una manifestación conductual activa que predispone un trabajador que es fundamental para la pretensión que la organización o empresa tiene, la que establecerá el porvenir de esta compañía, lo cual es un punto esencial.

Para Bernal (2006), los distintos desempeños se consideran particularidades que todo empleado cumple, en el desarrollo de su función, que guardan un vínculo con su visión y performance en medio de la sistematización de su labor, conformados en la obtención de objetos y alcance de metas que la gerencia dispuso. En síntesis, todos los desempeños vienen vinculados con una elevada conectividad y destrezas, en conseguir cada perspectiva empresarial.

También se tiene a Borman (2002), quien menciona que esta incidencia el desempeño por cuatro aspectos: oportunidades para efectuarse, aceptación y claridad del rol, rasgos personales, habilidades y la motivación.

Evaluación del desempeño

Según lo que indica Chiavenato (2002), evaluar el desempeño concierne un dinámico procedimiento donde se logra identificar el rendimiento que el personal consigue en su trabajo, se considera una sistemática apreciación de un colaborador referente a las tareas que da cumplimiento, de los resultados y metas que este debería conseguir y de su capacidad para desarrollarse, se

fundamenta en el análisis del puesto que ocupa y de manera adicional se usa para estimar y juzgar el nivel, las cualidades y excelencia de un individuo y lo más importante lo que este contribuye a la empresa.

Conforme con Hellriegel, Jackson, y Slocum (2008), es entendido como un método estructurado formal que ayuda a hacer una evaluación de como un trabajador se viene desarrollando en sus labores. Se encuentra concentrado en demostrar si este es productivo o si debe hacer mejoras en alguna área. Una fundamental asignación que un gerente tiene que cumplir es realizar esta evaluación a todo su personal.

Dimensiones del desempeño laboral

Productividad laboral

Por su parte Heizer y Render (2007), hacen referencia a este aspecto como resultado que se basa en constante producción de servicios de logística y bienes de infraestructura, con cada factor de producción tanto labor del personal y capital económico.

Así también Paz y Gonzales (2013), sustentan que vendría ser el producto de los manejos del proceso desarrollado en la producción, para conseguir el éxito se debe tener en cuenta estrategias de mercadeo como la venta de los productos mas no en la etapa de producción.

Por otro lado, tenemos a Gaither y Frazier (2000), quienes dan a conocer que los bienes vendrían a ser el resultado entre los distintos factores de producción (capital económico, trabajo) y la producción (servicios y bienes). Lo que significa que todas las mejoras de la productividad van a depender de la eficiencia del personal y de cada estrategia que plantean los técnicos y la gerencia. Ello se consigue haciendo una disminución de factores

productivos y se halle activa permanentemente la producción, aparte otro punto sería el incremento de producción, en el momento en que estos factores se mantengan iguales.

Según Arenas (2000), indica que vendría a ser la conexión entre la producción y el consumo, resultando óptimo el encaminado sistema al no despilfarra servicios ni productos, salvo las sustracciones que acontecen en alguna condición no sistematizada.

Según Fernández (2012), es determinada con la relación entre la labor sistemática y las ventas realizadas como un procedimiento productivo, al mismo tiempo establece los costos y el logro de la empresa; la evaluación se efectúa en los costos y producción, el trabajo y ventas.

Eficacia

De acuerdo con Chiavenato (2002), señala que consiste en el medible resultado del triunfo de los distintos productos categorizados por el rendimiento del personal.

Para Sotelo (2007), se refiere a la realización de alguna cosa de manera correcta, en otras palabras, las sucesiones diversas de labores que funcionan como beneficios a la organización en la obtención de su ordenamiento.

Por otra parte, Cegarra (2015), anuncia que es dependiente del efectivo logro, conseguida gracias a la labor del personal y las interrelaciones administrativas efectivas de los gerentes, de esa forma persuade la ganancia empresarial y el incremento del salario.

Según Koontz (2008), menciona que sería una abismal cima de la obtención del sistema gerencial y las metas.

Para el Diccionario de la RAE indica que su significado es capacidad, fuerza, estrategia y conocimiento con el propósito de laborar.

Eficiencia

Lo que menciona Chiavenato (2010), con referencia a esta dimensión es que es la eficaz aplicación de medios productivos, aquí se tiene a la ecuación clásica $E = P / R$ (p equivale al producto resultante y r el recurso utilizado), con esa fórmula es que se logra obtener la eficiencia en el trabajo.

Para Weihrich (2010), es definido como el resultante en la consecución estratégica de las metas con la apropiada utilización de los recursos productivos.

Acorde con Coulter (2010), sustenta que consiste en la obtención de ventas mejores de los productos, pero deberían ser mínimas las inversiones logísticas.

Por otra parte, Pérez (2010), da a conocer que es el valor de logro de los propósitos planteados por el gerente a la efectividad, considerando el porcentaje de recursos productivos.

De acuerdo con Rey y Santa María (2000), sostienen que es el efectivo logro de las productivas realidades, teniendo en cuenta la igualdad entre la eficiencia y eficacia en los objetivos, para esta consecución la eficacia se relaciona con el beneficio personal acerca de las cualidades externas e internas de los trabajadores en el anhelo de conseguir las metas de la entidad; entonces se refiere a utilizar la eficacia del personal pero con un uso menor de recursos productivos, para el bienestar de la organización.

Finalmente, Solana (2002), indica que significa aludir en los objetivos íntimos estrechamente en medio de la producción y su resultante como bidimensional entre la salida e ingreso.

2.3. Marco conceptual

Administrar

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que está referido a la actividad que demanda el mantenimiento y creación de un entorno donde las personas realicen sus labores en agrupaciones para la obtención de fines organizados.

Desempeño laboral

Para Chiavenato (2011) es definido como la conducta del trabajador que se evalúa el cual se encuentra orientado a conseguir el objetivo de forma efectiva. Este conforma la estrategia de manera individual a fin de conseguir las metas planteadas. (p.204)

Eficacia

Para Andrade (2005), se considera como la manera de conseguir objetivos, a base de un inferido sistema por parte de la alta dirección, ya que, si esta es eficiente, por lo tanto, cada logro del empleado será eficiente.

Eficiencia

Acorde con Chiavenato (2006), se refiere a la realización de las cosas de buena forma y acorde al preestablecido método. Esta hace referencia a la totalidad (100%) del tiempo establecido estándar por el estudio de movimientos y tiempos.

Equipo

De acuerdo con Koontz (2012) menciona que es la cantidad pequeña de individuos con aptitudes complementarias que guardan un compromiso con una finalidad común, un enfoque y un conjunto de objetivos a desempeñar.

Trabajo en equipo

Conforme a lo que dice Chiavenato (2004), es que se da en el momento en que los trabajadores se agrupan puesto que poseen metas específicas o en común, y llevan a cabo por medio de estructuras que tienen un establecido procedimiento de interrelaciones. Se considera importante por lo que se debe tener presente que en el trabajo que desempeñarán la calidad de su labor será evaluada (p.131).

Comunicación

Para Achua y Lussier (2011) se define como procedimientos a fin de transferir distintas informaciones. La comunicación real se presenta cuando cada parte capta el mensaje a partir de una similar percepción, para los organizacionales éxitos es de gran importancia.

Objetivos o metas

Para Koontz (2012) significa el fin hacia el que se dirige la tarea.

CAPITULO III METODO

3.1. Tipo de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que el tipo de estudio descriptivo - correlacional, detalla cual sería la existente relación de categorías, definiciones o variables sean dos o más en preciso instante, en correlacionales términos de forma exclusiva. (p.152)

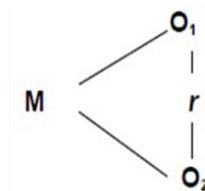
Por lo tanto, en este estudio se considera el tipo descriptivo – correlacional, que aspira conseguir el conocimiento de la

exposición del grado de correlación o agrupación que hay en medio de las variables consideradas en la investigación.

3.2. Diseño de investigación.

El diseño no experimental para Hernández, Fernández y Baptista (2010), se relaciona con la no alteración de forma intencional en ninguna variable, también se percibe los hechos, así como pasan de manera natural y en una sola ocasión la medición. Se optó en este estudio el diseño mencionado; puesto que no se realizó ninguna maniobra en las variables a estudiar, en donde es de forma directa o natural toda la información recopilada. De la misma forma se utilizó la técnica de un tiempo y momento único para recaudar los datos, cuya finalidad es hacer la medición de la conexión de cada variable.

La investigación tiene el siguiente esquema:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión Administrativa

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desempeño laboral

3.3. Población y muestra.

Población

Conforme a Mejía (2008) vendría a ser la totalidad de elementos y sujetos que poseen alguna característica en común.

En este estudio se toma en cuenta como población a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto– 2021.

Muestra

Lo que Hernández, Fernández & Baptista (2010), manifiestan acerca de la muestra es que está referida a un subgrupo de una determinada población, que por medio de esta se lograr recoger datos, se debe hacer su determinación con transparencia, puesto a la población la representa. (p.173).

Por ende, se consigue determinar que en este estudio se emplea la a la población finita la estadística censal en su total, conformada por 40 trabajadores de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto– 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Conforme lo que indica Hernández, Fernández & Baptista (2010) es que una encuesta es una técnica que esa comprendida por interrogantes, esta es aplicada a las personas que serán encuestadas, la cual debe ser una considerable cantidad y también deben poseer algunas características en particular.

Por lo tanto, se optó por la encuesta como técnica, para las dos variables que se estudian en este trabajo.

Instrumento

Se toma en cuenta en este estudio el cuestionario como instrumento, el cual se constituyó por interrogantes, las que estuvieron asociadas a las dimensiones por cada variable de estudio.

Acorde a Hernández, Fernández & Baptista (2010) se conforma por una lista de ítems que se vinculan a cada variable que se mide (p.217).

Descripción de instrumentos

Gestión administrativa:

Se analizará la GA por medio de una encuesta, que consta de un cuestionario con 14 interrogantes, donde se toma en cuenta cuatro dimensiones: control, dirección, organización, planeación. Con una valoración por ítem: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2) y Totalmente desacuerdo (1).

Desempeño laboral:

Sera analizada esta variable a través de un cuestionario conformado por 16 interrogantes. Agrupado en tres dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y productividad laboral. Con una valoración por ítem igual al de la otra variable, lo cual se mencionó anteriormente.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posteriormente de haber realizado la respectiva recopilación de los datos a través del determinado instrumento y técnica, se empleó el estadístico SPSS a fin de efectuar el correspondiente procesamiento llegando así a presentar los resultados mediante gráficos y tablas de modo que se pueda conseguir el análisis y visualización por variable y sus dimensiones que cada una tiene.

Por otra parte, el estadístico mencionado anteriormente también fue empleado con el objeto de procurar la correlación de Rho de Spearman y por ende constatar la hipótesis propuesta.

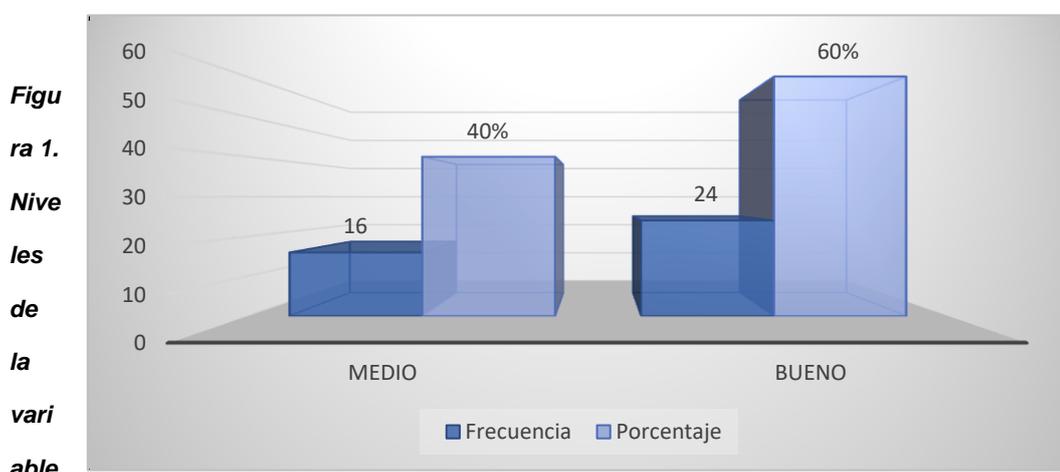
CAPITULO IV : PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1: Niveles de la variable Gestión Administrativa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	40%
Bueno	24	60%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida del trabajo de campo.



Gestión Administrativa.

Interpretación:

En la tabla 01, se puede observar que el nivel de la variable gestión administrativa es bueno entre sus servidores, lo que se interpreta como

que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene realizando un buen trabajo respecto a la gestión en los procedimientos administrativos.

Tabla 2: Niveles de la dimensión planeación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	12%
Medio	27	68%
Bueno	8	20%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida del trabajo de campo.

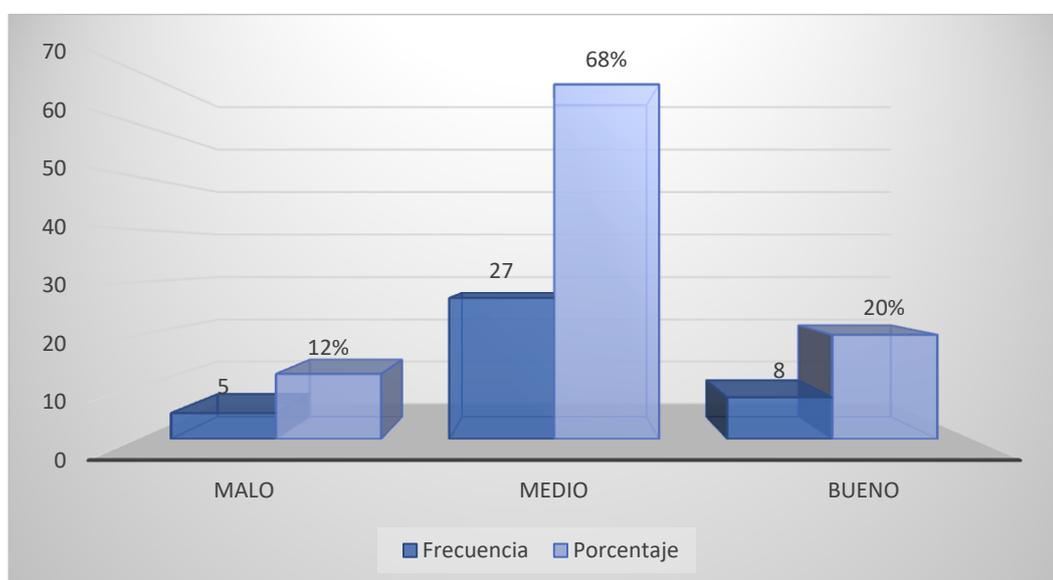


Figura 2. Niveles de la dimensión planeación

Interpretación:

En la tabla 02, se puede observar que el nivel de la dimensión planeación tiene un nivel medio entre sus servidores públicos, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene manejando una planeación no muy correcta.

Tabla 3: Niveles de la dimensión organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	34	85%
Bueno	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida del trabajo de campo.

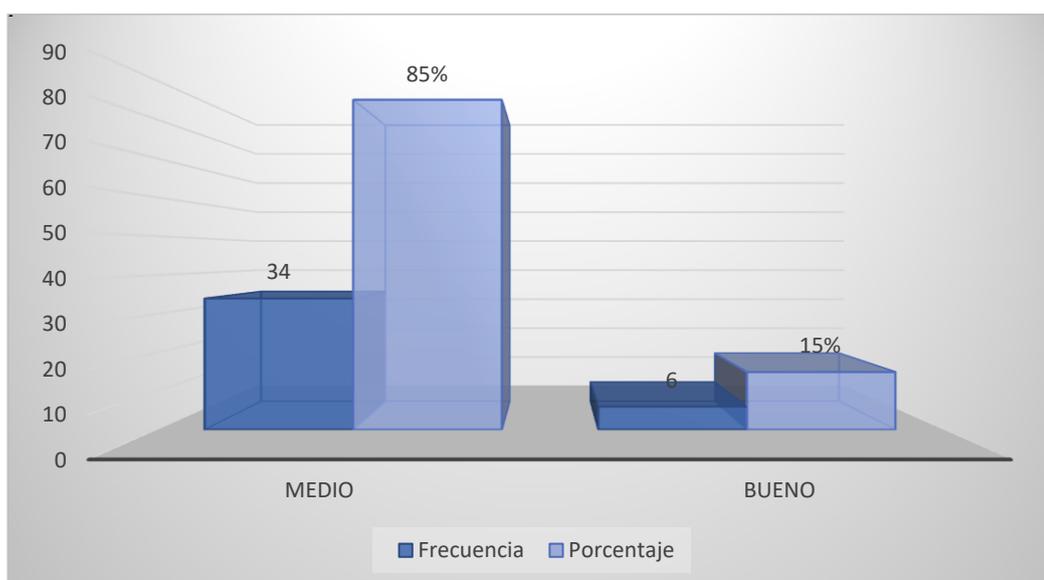


Figura 3. Niveles de la dimensión organización.

Interpretación:

En la tabla 03, se puede observar que el nivel de la dimensión organización es medio entre sus servidores públicos, lo que se interpreta que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene manejando una organización de manera no muy correcta.

Tabla 4: Niveles de la dimensión dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	15%
Medio	13	33%
Bueno	21	53%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida del trabajo de campo.

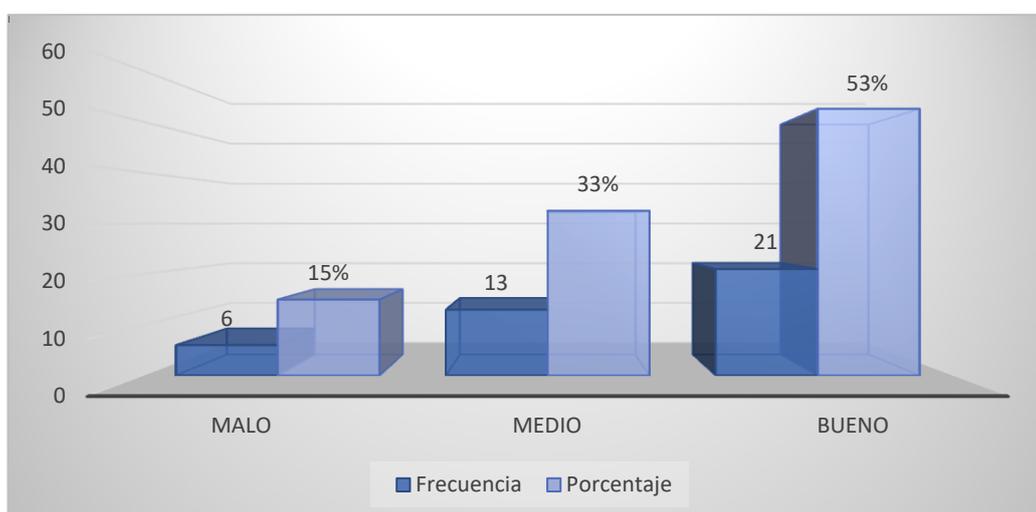


Figura 4. Niveles de la dimensión dirección.

Interpretación:

En la tabla 04, se puede observar que la dimensión dirección se ubica en un nivel bueno entre sus servidores públicos, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene realizando un buen trabajo respecto a la dirección.

Tabla 5: Niveles de la dimensión control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3%
Medio	37	93%
Bueno	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida del trabajo de campo.

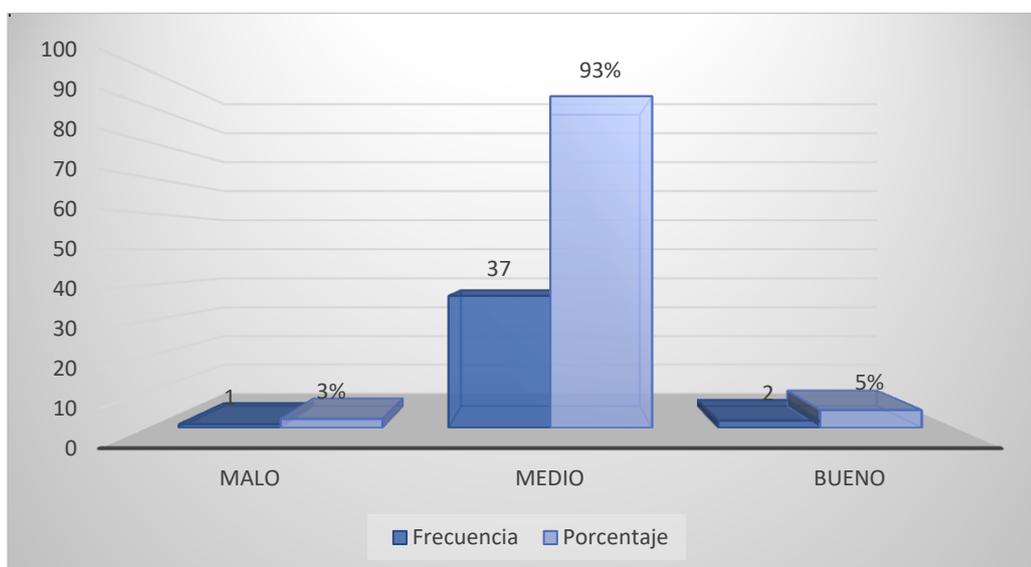


Figura 5. Niveles de la dimensión control.

Interpretación:

En la tabla 05, se puede observar que la dimensión control se ubica en un nivel medio entre sus servidores públicos, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene manejando un control de manera no muy correcta.

Tabla 6: Niveles de la variable Desempeño laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Medio	9	23%
Bueno	31	78%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

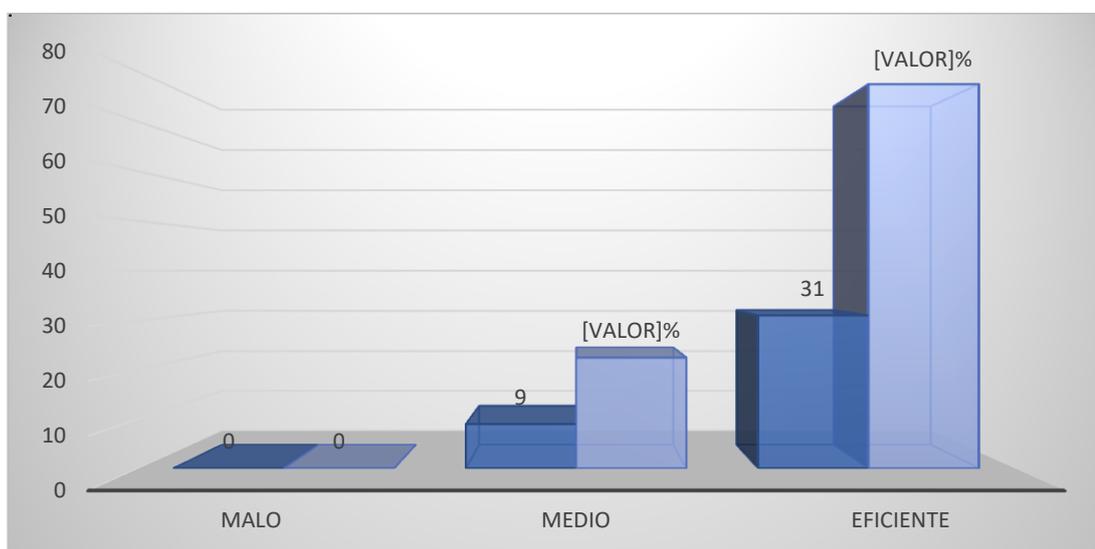


Figura 6. Niveles de la variable desempeño laboral

Interpretación:

En la tabla 06, se puede observar que la variable desempeño laboral se ubica en un nivel eficiente entre sus servidores públicos, lo que se interpreta como que el personal de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto tiene un buen desempeño laboral.

Tabla 7: Niveles de la dimensión productividad laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Medio	5	13%
Bueno	35	88%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

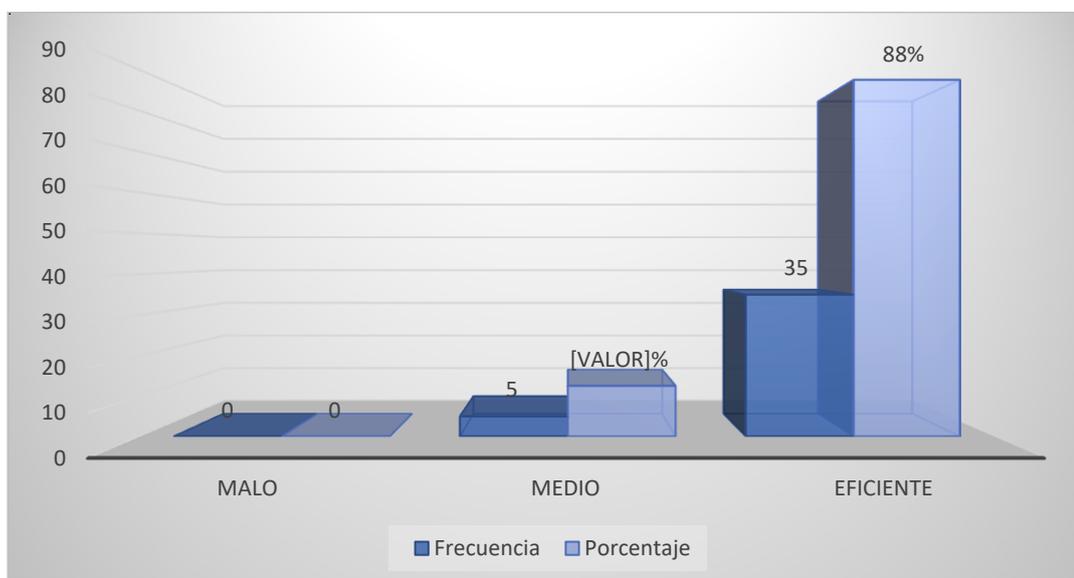


Figura 7. Niveles de la dimensión productividad laboral.

Interpretación:

En la tabla 07, se observa un nivel eficiente de la dimensión productividad laboral, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto tiene una buena productividad laboral.

Tabla 8: Niveles de la dimensión eficacia laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	0	00%
Medio	20	50%
Fuerte	20	50%
Total	40	100%

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

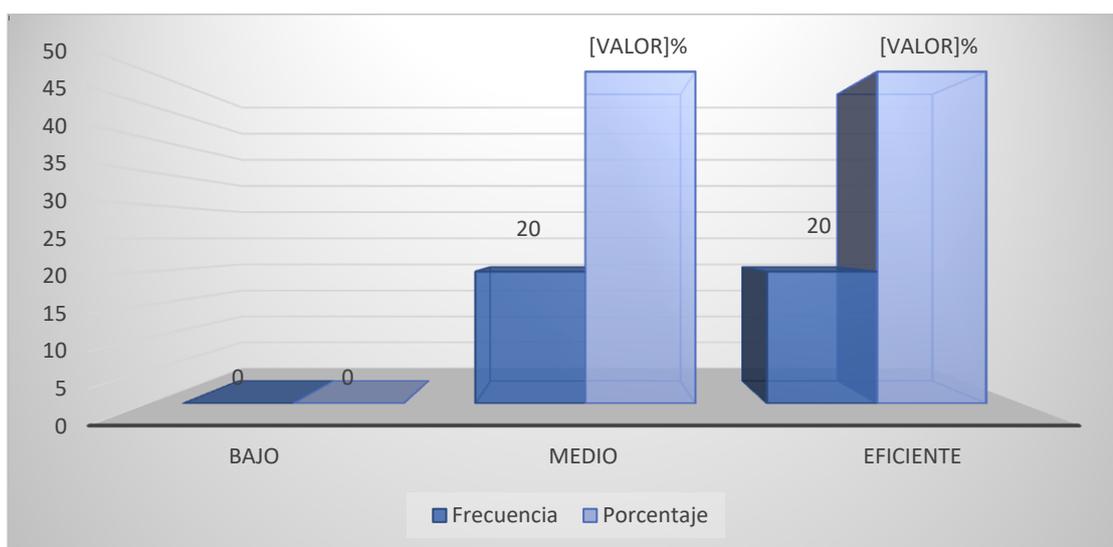


Figura 8. Niveles de la eficacia laboral.

Interpretación:

En la tabla 08, se observa un nivel medio y eficiente de la dimensión eficacia laboral, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene desarrollando sus labores de manera eficaz, lo que indica que se tiene una fortaleza en la eficacia laboral.

Tabla 9: Niveles de la Eficiencia laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	00	0%
Medio	34	85%
Fuerte	06	15%
Total	16	100%

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

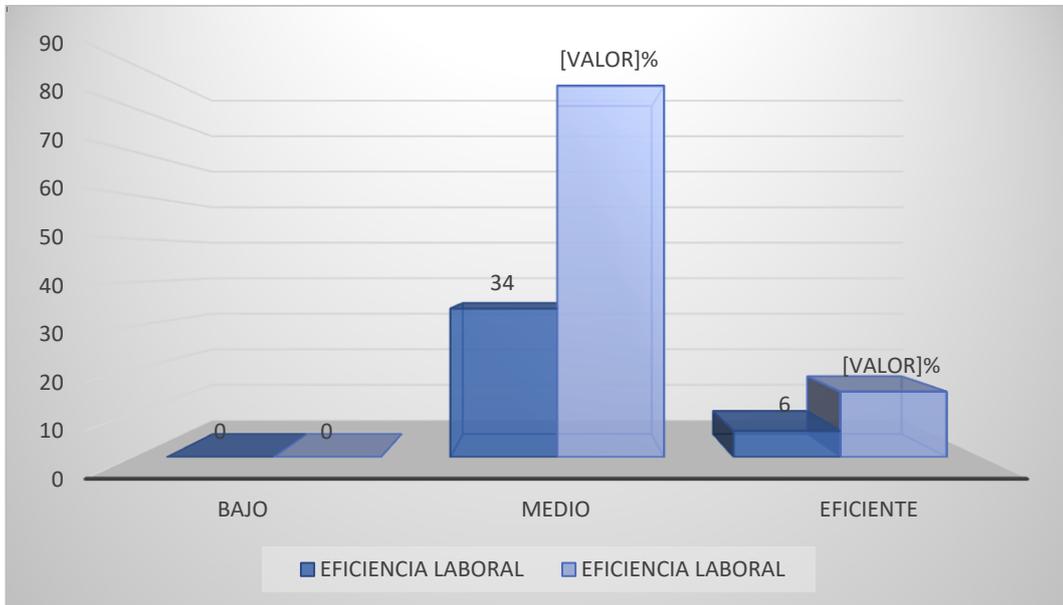


Figura 9. Niveles de la Eficiencia laboral

Interpretación:

En la tabla 09, se observa un nivel medio de la dimensión eficiencia laboral, lo que se interpreta como que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene teniendo una eficiencia laboral no muy adecuada.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Ho: No Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

La relación será cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 10: *Correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral.*

		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,630
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,630	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación

Conforme el p-valor "sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 lo que implica el rechazo de la Ho, concluyendo que existe entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral una correlación positiva y significativa. Ello está demostrado mediante el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,630$ lo cual significa que entre ambas variables la correlación es positiva alta.

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Ho: No existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Tabla 11: Correlación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL	Planeación	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Planeación	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

acción

Conforme el p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 lo que implica el rechazo de la Ho, concluyendo que existe entre la dimensión planeación y la variable DL una correlación positiva. Ello está demostrado mediante el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,537$ lo cual significa que entre la dimensión y la variable la correlación es positiva moderada.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Ho: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Tabla 12: Correlación entre las dimensiones organización y la variable desempeño laboral.

			DESEMPEÑO LABORAL	Organización
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,980
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	Organización	Coeficiente de correlación	,980	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

Interpretación

Conforme el p-valor “sig (bilateral) = 0,004 < 0,05 lo que implica el rechazo de la Ho, concluyendo que existe entre la dimensión organización y la variable DL una correlación positiva y significativa. Ello está demostrado mediante el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,980$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Ho: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Tabla 13: Correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL	Dirección
Rho de	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,668
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	,668	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Interpretación

Conforme el p-valor “sig (bilateral) = 0,001 < 0,05 lo que implica el rechazo de la Ho, concluyendo que existe entre la dimensión dirección y la variable DL una correlación positiva y significativa. Ello está demostrado mediante el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,668$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

Hipótesis específica 04:

Hi: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Ho: No existe relación entre el control y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto – 2021.

Tabla 14: Correlación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	Control	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,880
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
Control		Coeficiente de correlación	,880	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

Interpretación

Conforme el p-valor "sig (bilateral) = 0,004 < 0,05 lo que implica el rechazo de la Ho, concluyendo que existe entre la dimensión control y la variable DL correlación positiva y significativa. Ello está demostrado mediante el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,880$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo con la tabla 01 se muestra que el nivel de la variable gestión administrativa es bueno entre sus servidores, lo que se interpreta que la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto viene realizando un buen trabajo respecto a la gestión administrativa. Según lo que sustenta Anzola (2002), es que la administración se define como la manera de gobierno, esta va a sujetarse a cada estrategia que se aplique al personal y de allí con el incentivo de trabajar en conjunto, los básicos principios son el control, dirección, organización y planificación.

Dichos resultados no coinciden con la investigación de Bonilla y Diaz (2015) cuyo propósito fundamental fue hacer un análisis acerca de la gestión que ha estado efectuando dicha entidad, a fin de conocer si es óptima o no. Basada en el tipo correlacional descriptiva y no experimental su diseño. La población a quien se le administra la entrevista y encuesta como técnica, se encontró constituida por cincuenta servidores de esta institución. Una vez ya obtenida la información paso a ser analizada llegando así a concluir que, la toma de inadecuadas decisiones por parte de la alta gerencia ocasionó que el grado de desenvolvimiento de la entidad sea bajo, por ende, ello impacta en el rendimiento del personal logrando obtener un servicio de baja calidad hacia los pacientes, por otro lado, los funcionarios se encuentran inconformes en el puesto de trabajo que les asignó y finalmente las interrelaciones entre compañeros de trabajo son escasas. Entonces es muy importante tomar en consideración los cuatro principios mencionados por Anzola puesto que contribuirán en el desarrollo de la institución y en especial la alta gerencia debería darle más énfasis.

Además, se halló como resultado según la tabla 06 un nivel eficiente de la variable desempeño laboral entre sus servidores

públicos, lo que se interpreta como que el personal de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto tiene un buen desempeño laboral. Lo que Chiavenato (2002) menciona acerca de esta variable es que se consiste en la eficiencia que un empleado muestra en sus cotidianas labores en cumplimiento de sus responsabilidades y con complacencia. Por otro lado, Araujo y Guerra (2007), dicen que sería el grado de ejecución o grado de desarrollo que es conseguido por los trabajadores a fin de lograr las metas en una compañía en un determinado momento, puesto que se denomina al desempeño como la eficiencia que tiene una persona que trabaja en las empresas, se considera importante que labore individualmente y se sienta cómodo.

De acuerdo a nuestros resultados no se coincide con la investigación de Caisa (2014)", cuya finalidad planteada fue realizar un estudio de cómo es que incide la GA en el DL en la compañía mencionada. Se encontró basado en el tipo correlacional, explicativo. Se constituyó su población por una totalidad de 35 empleados, los mismo que se consideraron como muestra a la que se le administró una encuesta y entrevista como técnica a fin de que la información que se necesita pueda ser recogida. Posterior a ello se hizo el respectivo análisis obteniendo como conclusión que; esta organización no tiene un modelo de GA, por otra parte, no existe una adecuada planificación de estrategias, políticas y objetivos ya que estos aspectos no tienen un plazo establecido, asimismo el personal esta desmotivado por esa razón el DL es bajo. Por tanto, a esta organización le falta trabajar en cuanto al desempeño de su personal, por lo cual es necesario tomar en cuenta la motivación ya es la causa para no tener un buen desempeño y por ende la empresa no se desarrolle adecuadamente.

En la tabla 10 se da a conocer la correlación entre las variables de estudio cuyo resultado fue que entre ambas GA y DL existe

correlación positiva y significativa. Ello está demostrado con el valor del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,630$ lo cual significa que entre ambas variables la correlación es positiva alta. Conforme a Delgado (2004), hace mención que, a fin de obtener las metas del negocio, debería considerarse el procedimiento administrativo que es parte de la GA, puesto que se encuentra encaminado al control, dirección, organización y planificación lo cual debe ser establecido y comunicado a los que tienen interés en la planificación, y así tengan ese compromiso para consolidar los objetivos mediante una eficiente labor y desempeño.

Por lo tanto, esta investigación es coincidente con el estudio de Llanos (2018) cuya finalidad fue establecer si hay o no entre la GA y DL una relación. Cuya base tomada en consideración para el desarrollo del estudio fue tipo aplicada y no experimental su diseño. Se tomó como población a un total de 266 trabajadores de esta UGEL de donde se sustrajo solo a 90 individuos como muestra. Para el caso de la corroboración de hipótesis fue efectuada a través de Rho de Spearman hallando lo siguiente: que entre las dos variables GA y DL hay una positiva relación ya que el valor que se obtuvo fue de $R=0.842$. En otras palabras, que si se toma en cuenta una GA adecuada entonces ello permitirá que el DL por parte de sus trabajadores sea bueno. Asimismo, sucede con el estudio de Briceño (2020) donde se consideró como primordial fin encontrar cual sería la existente relación entre GA y DL en dicha entidad estatal. Su base tomada en cuenta fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y no experimental su diseño. Se conformó la población por la totalidad de colaboradores de este municipio, y a fin de recoger la información que se necesita se aplicó la encuesta como técnica a un total de 108 personas que laboran en dicha institución. Finalmente se llegó a concluir que entre la GA y DL si hay una significativa relación, puesto que el resultado que se halló

fue $R=0,939$. Por lo tanto, si este municipio efectúa una GA adecuada por ende mejorará el DL.

CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Existe correlación positiva y significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto con el p-valor "sig (bilateral) = 0,00<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,630$ lo cual significa que entre ambas variables la correlación es positiva alta.

SEGUNDO: Existe correlación entre la dimensión planeación y la variable desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto con el p-valor "sig (bilateral) = 0,00<0,05 con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,537$ lo cual significa que entre la dimensión y la variable la correlación es positiva moderada.

TERCERO: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto con el p-valor "sig (bilateral) = 0,004<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,980$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

CUARTO: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto con el p-valor "sig (bilateral) = 0,001<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,668$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

QUINTO: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión control y la variable desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto con el p-valor "sig (bilateral) = 0,004<0,05 y un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,880$ lo cual significa que entre la dimensión y variable la correlación es positiva alta.

5.2. Recomendaciones

Monitorear y supervisar el desempeño laboral y la gestión administrativa de los servidores públicos que laboran en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto a fin de que mejore la calidad de los servicios que brindan a la población.

Ejecutar capacitaciones con los servidores públicos, que traten acerca de planificación de acciones con el propósito de dar cumplimiento a acciones, metas y objetivos planificados sea a largo, mediano y corto plazo en favor de la población usuaria.

Con referencia a la organización se recomienda a los altos mandos de la institución encomendar de forma idónea las funciones considerando a los individuos más oportunos los cuales puedan llevar a cabo un buen trabajo. Por otra parte, las responsabilidades de cada puesto deben ser precisas para los servidores públicos.

Hacer un manejo adecuado de la dirección lo cual conlleve involucrar a todo el personal que labora en la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto, a fin de contribuir con el éxito de dicha entidad y mantener una gestión ideal con el fin de hacer mejoras en los servicios que a los usuarios se les brinda.

Con respecto al control, se sugiere seguir haciendo la medición de la obtención de objetivos con la finalidad de prevenir y corregir los inconvenientes que suelen presentarse en el procedimiento administrativo, no solo midiendo las labores de los trabajadores sino su satisfacción también, al mismo tiempo proporcionándoles las condiciones óptimas que permitan un desempeño mejor.

BIBLIOGRAFIA.

- Bonilla, K., y Diaz, B., (2015). Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades "Ciudadela las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014. Tesis para optar el título profesional de Ingenieras en Contaduría Pública y Auditoría – CPA. Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- Briceño, G., (2020). Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo, Chepén, Perú.
- Caisa, S., (2014). La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato. Tesis para optar el título profesional de Ingeniera de empresas. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Celidonio, Y., y Rivera, H., (2019). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos humanos. 3ra edición. México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Llanos, L., (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, Distrito San Martín de Porres – 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Mandamiento, a., (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019. Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Comercial. Facultad de ciencias empresariales. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Moreno, S., (2020). Organización de la gestión educativa y el desempeño profesional docente nivel de educación secundaria de la I.E. Luis Alberto Sánchez,

Distrito CRNL. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, año 2018. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en gerencia y administración de la educación. Escuela de Postgrado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.

Ramírez, E., (2018). La gestión administrativa y el desempeño del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas. Escuela de Postgrado. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.

Veintimilla, E., (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Secretariado Ejecutivo Computarizado. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Técnica de Machala, Ecuador.