



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y su relación en el desempeño  
laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de  
Justicia Subsele Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Ruiz Sernaque, Jasson Florencio (orcid.org/0000-0002-7931-6539)

**ASESOR:**

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (orcid.org/0000-0002-9287-9387)

**CO-ASESOR:**

Dr. Malca Saavedra, Jhon Wiliam (orcid.org/ 0000-0002-8751-4412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

El presente trabajo materia de investigación está dedicado a Dios, por ser mi soporte espiritual.

A mi hijo Dereck Antonio, mi esposa, padres y hermanas, quienes, con su esfuerzo y constante apoyo, han contribuido al cumplimiento de mis metas trazadas, a pesar de las circunstancias presentadas en el camino.

El autor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por darme la vida y poder haber realizado la presente investigación.

Agradezco a mi familia, por ser mi apoyo y hacer de mí una persona con buenos valores.

Agradezco de manera especial a Sharon Aguirre Fernández, por su aliento, arengas y motivación para culminar el presente.

Por último, agradezco a mis maestros, César Armando Ñique Carbajal y Jhon Wilian Malca Saavedra, por sus sabios conocimientos y contribuir a la culminación de la presente.

El Autor.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población de estudio de la Subsede Lambayeque de la CSJLA.....	20
<b>Tabla 2.</b> Resumen de procesamiento de casos.....	24
<b>Tabla 3.</b> Estadísticas de fiabilidad del cuestionario – Gestión Administrativa...24	
<b>Tabla 4.</b> Estadísticas de fiabilidad del cuestionario – Gestión Laboral.....	24
<b>Tabla 5.</b> Nivel de la variable Gestión Administrativa.....	28
<b>Tabla 6.</b> Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.....	29
<b>Tabla 7.</b> Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	29
<b>Tabla 8.</b> Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.....	30
<b>Tabla 9.</b> Pruebas de Normalidad.....	31
<b>Tabla 10.</b> Nivel de Correlación.....	31

## Resumen

El presente estudio contó como objetivo examinar la vinculación habida entre la gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque; siendo de tipo básica, cuyo enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental y alcance correlacional. De tal forma, se obtuvo como resultado de estudio: una significancia de 0,000, siendo claramente inferior al parámetro de 0,05, lo que propicia concluir que la gestión administrativa y el desempeño laboral se correlacionan. Además, en cuanto al coeficiente de correlación, se tiene un 0,831, lo que permite interpretarse como una alta correlación entre ambas variables, siendo de forma positiva y directa. De esta manera, se llegó a la seguida conclusión: Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque, en otras palabras, frente a una optimización de gestión administrativa esta propiciará un progreso en el desempeño laboral de los servidores judiciales de la institución. Aunado a ello, existe un nivel alto de gestión administrativa, al igual que el desempeño laboral, cuyas dimensiones fueron apreciadas en un nivel alto de planeación, dirección y control, mientras que un nivel medio de organización; en cambio, en un nivel alto de formación, eficacia y motivación, correspondientemente.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación y motivación.

## **Abstract**

The objective of this study was to examine the relationship between administrative management and the work performance of the judicial servants of the Superior Court of Justice Subside Lambayeque, being of a basic type, whose approach was quantitative, with a non-experimental design and correlational scope. As a result, the study obtained a significance of 0.000, which is clearly lower than the parameter of 0.05, which leads to the conclusion that administrative management and work performance are correlated. In addition, the correlation coefficient was 0.831, which can be interpreted as a high correlation between both variables, being positive and direct. Thus, the following conclusion was reached: There is a significant and direct relationship between administrative management and work performance in the judicial servants of the Superior Court of Justice Subside Lambayeque, in other words, in the face of an optimization of administrative management, this will lead to progress in the work performance of the judicial servants of the institution. In addition, there is a high level of administrative management, as well as work performance, whose dimensions were appreciated in a high level of planning, direction and control, while a medium level of organization; on the other hand, in a high level of training, efficiency and motivation, correspondingly.

**Keywords:** administrative management, work performance, planning and motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, en el Perú, la administración de justicia, ha sido afectada por distintos problemas que han dificultado el cumplimiento de sus metas u objetivos, entre dichos problemas se encuentran: la demora solucionar los conflictos, la dificultad de acceso al órgano jurisdiccional, una demasiada lentitud para proveer escrito y emitir sentencias, excediéndose de los plazos legales para su emisión, falta de empatía de los servidores con los usuarios, así también una falta de motivación a los servidores judiciales y también debido a la limitada capacidad operativa en cuanto a la administración de justicia; así como también, la baja capacidad de gestión administrativa y corrupción que se ha visto envuelta la administración de justicia. En palabras de Mendoza (2018) señala que la demora de los procesos judiciales es sin lugar a dudas uno de los trascendentales trabas que ha venido afrontando la administración de justicia y esto responde a la excesiva carga procesal del Poder Judicial, ya que se ha podido determinar en razón de numerosos investigaciones realizadas que los procesos penales y civiles, para su ejecución concluida, demoran más de tres a cuatro (04) años, que según los usuarios que conforma el sistema de justicia, los componentes y factores que ocasionan la dilación del sistema judicial son: la gran demanda de litigiosidad del Estado calculada en un 38% y la aletargada entrega de las notificaciones judiciales en un 27%.

En ese orden de ideas, la gestión administrativa ha presentado claramente un carácter sistémico, ya que tiene como características, adquirir y realizar gestiones y acciones congruentemente direccionadas al alcance de tanto metas como objetivos, mediante el acatamiento de las directrices principales que se enmarcan en dicha variable, dentro del proceso de tipo administrativo, siendo éstas: a) planear, b) organizar, c) dirigir y d) controlar (Boma, 2022).

Ahora bien, la justificación social surgió con el afán de lograr la optimización del desempeño en cuanto a las actividades administrativas y jurisdiccionales en la Corte de Justicia de Lambayeque, por medio de la gestión de tipo administrativa, para lo cual se forjaría un desempeño del tipo laboral con una mejor producción, además de un servicio célere y eficaz para los usuarios que buscan tutela jurisdiccional. Para ello, se deberá destacar y reconocer de las cualidades y capacidades que tiene el servidor judicial, con la finalidad que el desempeño de



las labores jurisdiccionales que vienen realizando en los distintos juzgados de la Subsede Lambayeque se vea garantizado, así como el empleo de instrumentales idóneas para una efectiva labor y productividad que sea reflejada a favor de la institución judicial materia de investigación.

La justificación metodológica tuvo por finalidad que, en la presente investigación pueda permitir a otros investigadores que puedan acceder y abordar el tema y variables referido a la gestión administrativa junto al desempeño de tipo laboral, mismas que puedan ser aplicados en sus empresas o instituciones públicas para beneplácito de las mismas y por ende a sus trabajadores y usuarios. Máxime, si se trata de una disertación elaborada en un organismo estatal jurisdiccional, lo cual puede utilizado como plan piloto en las distintas Cortes Superiores de Justicia a nivel de todo el país, y poder obtener resultados positivos por parte de sus servidores judiciales, aplicando y gestionando a través de operaciones y acciones determinadas.

Respecto a justificación práctica, teniendo en cuenta las variables materia de investigación, se pudo establecer los indicadores con mayor prerrogativa para que sean considerados, a fin de concebir progresos en el desempeño de tipo laboral respecto a los servidores públicos, optimando a la primera variable que venimos haciendo referencia, así como la correlación que existe entre los trabajadores de dicha Subsede y, aunado a ello, la entrega y la buena prestación de sus servicios con el usuario.

En ese contexto, en la presente se ha instituido como se pudo analizar el vínculo existente en cuanto a las dos variables materia de estudios, eso es, la gestión del tipo administrativa y el desempeño del tipo laboral en la Sub Sede Lambayeque de la CSJLA.

Conforme a lo antes mencionado justificación del presente trabajo, respondió a diferentes aristas, entre ellas se buscó con la presente investigación, optimizar el avance de las acciones en una de las entidades judiciales con gran relevancia en el Perú, mediante la gestión del tipo administrativa, siendo en este caso los juzgados de la CSJLA, lo cual concibió un buen desempeño laboral con mayor productividad en la atención de los diferentes procesos judiciales en sus diferentes materias, además de un apropiado servicio caracterizado por una alta

calidad para aquellos usuarios que buscan el acceso a la justicia; sin dejar de lado que, agradecimiento reconocimiento de carácter público del buen desarrollo de funciones y capacidades que realiza el servidor judicial, con la finalidad de incentivar y, a su vez, garantizar que el desempeño en las labores jurisdiccionales realizadas sea adecuado, así como optar por el uso idóneo de correctos instrumentos, herramientas y técnicas eficaces para conseguir los objetivos planteados por la entidad mencionada.

En ese escenario, en el presente estudio se ha instaurado, el objetivo general, el cual se redacta a continuación: a) Determinar si existe relación entre la gestión del tipo administrativa y el desempeño del tipo laboral en la CSJLA. Así también, se tiene por objetivos de tipo específico son referidos seguidamente: a) Describir el grado de gestión de tipo administrativa en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque. Y, finalmente, c) Calcular la relación existente entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque.

Asimismo, en cuanto al formulación del problema, tenemos el siguiente: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque?

Así pues, la hipótesis general es la siguiente:

Hi: Existe relación inmediata, directa y sustancial entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque.

H0: No existe relación inmediata, directa y sustancial entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han tomado en cuenta los siguientes antecedentes, materia de análisis, en sus diferentes niveles y por cada variable, de la siguiente forma:

A nivel internacional, según Gavilanes (2020) llevó a cabo un estudio referente a la articulación de la gestión de tipo administrativa en relación con la variable de comunicación de tipo individual referente a los colaboradores del Hospital del Día Sur Valdivia, específicamente en el área de laboratorio clínico, el cual se desarrolló en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Dicho estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, asignándose como método aplicado el deductivo, siendo además tipo descriptivo y cuyo diseño es no experimental, la misma que se aplicó a 36 profesionales que forman parte del área de laboratorio del citado nosocomio. Se obtuvo los siguientes resultados; a) Se pudo identificar que el instrumento del alfa de Cronbach evidenció como resultado 0.918 respecto a gestión de tipo administrativa, así como un porcentaje del 0.967 respecto a la variable comunicación, así también, las dos variables, obtuvieron el resultado de 0.874, según la correlación de Pearson, evidenciándose la validez de la hipótesis referida a que gestión administrativa se articula auténtica y elocuentemente con la variable denominada comunicación de tipo interpersonal de los colaboradores del Hospital del Día Sur Valdivia.

Sobre ambas variables materia de investigación, Quiroga (2021) realizó un estudio con los obreros de la Cantera Rigot S.A., ubicada en Guayaquil- Ecuador, llevándose a cabo para conseguir por el grado de maestro en la Universidad Politécnica Salesiana. La referida, presenta un enfoque mixto de alcance descriptivo, estableciéndose un diseño no experimental, cuya población fue de 23 colaboradores. De esta manera, concluyó que la gestión de tipo administrativa si tiene incidencia, respecto a los obreros de dicha institución, con el desempeño laboral que estos reflejan.

**A nivel nacional**, Agurto (2020) realizó la investigación con los servidores públicos específicamente del sector que conforma la Subgerencia de Transporte Terrestre, mediante la cual pudo instituir la prevaleciente vinculación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral, mismo que se expuso ante la Universidad César Vallejo. Dicha investigación fue descriptiva y

correlacional aplicando un enfoque cuantitativo, la cual fue puesta a prueba a treinta y cinco (35) trabajadores de la entidad antes mencionada, en la cual se evaluó el nivel de correlación existente entre las variables comprendidas por la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral, la cual resultó en un 0,786 según Rho de Spearman, logrando también una significancia de 0,000, claramente siendo menor a 0,05, lo que permite apreciar una fuerte y positiva relación respecto a ambas variables; por otro lado, en cuanto al control, obteniéndose un porcentaje de 57.1% medio, así como 17.1% bajo y, por consiguiente, 25.7% alto; empero, se estableció respecto a correlación de las dimensiones referidas con la variable desempeño de tipo laboral, consiguiendo como resultado que la planeación presenta un nivel de 0,817 de correlación y, consigo, un valor de significancia de 0,000 con la señalada variable, lo que hizo posible establecer la presencia de una vinculación entre la planeación y el desempeño laboral; situación que conllevó a concluir certificar la presencia de una vinculación no solo auténtica, entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral, sino también significativa.

Por su parte, Aguirre (2021) por medio de su trabajo de investigación aplicada en tiempos de pandemia en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales (ODPE) de San Pablo- Cajamarca, estudió la gestión de tipo administrativa y el desempeño específicamente laboral, tesis de tipo básica con un cuantitativo, siendo su diseño de investigación no experimental y con un alcance correlacional. De dicha investigación se obtuvo como resultados una significancia de 0,000, lo que dejó entrever que, la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral se vinculan. Aunado a ello, se obtuvo coeficiente de correlación, equivalente a un 0,910, interpretando la existencia correlacional alta entre ambas variables, no solo de manera positiva, sino también directa. Finalmente, se llegó a concluir que, no solo existe una relación significativa entre las variables que venimos haciendo referencia, sino también directa; asimismo, puntualizó que, una excelente gestión específicamente administrativa, en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia, contribuye a optimar el desempeño específicamente laboral en los locadores de servicio.

Finalmente, Ríos (2022) en su investigación realizada sobre la gestión de tipo administrativa y su vinculación con el desempeño de tipo laboral respecto a los colaboradores de una aldea infantil en la zona Lambayeque, a fin de optar por el grado de maestro en la rama de Gestión Pública, se trató de un estudio de tipo básico, cuyo diseño aplicado es cuantitativo-correlacional, conformado por la población correspondiente a 21 colaboradores, utilizando como técnica e instrumentos la encuesta y 02 cuestionarios, respectivamente. Siendo así, Ríos obtuvo respecto a su primera variable una confiabilidad de 0,966 y a la segunda una confiabilidad de 0,979 de Alfa de Cronbach. Asimismo, se evidenció un nivel regular con un 47% respecto a Gestión de tipo administrativa, mientras que el desempeño laboral presentó un nivel alto con un 66,7%, llegando a concluir que ambas variables tienen una relación positiva y alta con un Rho de 0,716 y una significancia de 0,000.

Así también, se abordaron teorías en el presente estudio, tales como las que se puntualizan a continuación:

Respecto a la variable de gestión específicamente administrativa el ingeniero Henry Fayol instituyó la Teoría Clásica de la Administración, la misma que se fundamenta, específicamente, respecto a los principios universales de gestión fundados en acrecentamientos, acentuando en cuanto a la organización, su estructura formal de las labores y el acogimiento de funciones y administrativos (Sulieman, 2019). Asimismo, para el antes citado ingeniero, conforme aduce Nictora (2020) una organización ideal se conformaba tanto por el esfuerzo personal como la dinámica del grupo humano, teniendo en cuenta que eran cinco las labores fundamentales de la gestión de tipo administrativa: 1) Planeamiento, 2) organización, 3) direccionamiento, 4) coordinación y, por último, 5) control.

En esa línea, gran parte de los conceptos y principios instituidos por Max Weber y Henri Fayol, en cuanto se refiere a la Administración se mantienen plenamente valederos en el siglo XX, así como otros investigadores del Siglo XXI siguen ahondando en la noción de la administración, interpretaciones que resultan muy importantes, desde la percepción humanista, para la elucidación de la gestión de tipo administrativa así como la innovación, cuyas propuestas guardan sustento en la utilización de dichos conceptos en la agrupación de labores interregionales,

así como en la potestad de poder capacitar a los servidores para efectuar su labor (Saneba et al., 2018).

En cuanto a las dimensiones de 1) Planificación, 2) organización, 3) dirección y 4) control, tenemos:

**Planificación:** En palabras de Heinsen & Maratos (2019) señalan que la planificación resulta ser la dimensión inicial y función de la gestión administrativa y sirve de sustento para las demás dimensiones y/o funciones de dicha variable. Asimismo, la planificación determina anticipadamente los objetivos y metas que deben realizarse y acciones para alcanzarlos. En ese sentido la planificación comienza por establecer las metas y objetivos; así como también detalla los procedimientos precisos para poder alcanzarlos de la mejor forma que sea posible; así también determina hacia donde se procura llegar, qué es lo que debe hacerse, en qué orden, cómo y cuándo debe realizarse.

**Organización:** En palabras de Heide et al. (2018) manifiestan que es el proceso por el cual se establece el uso ordenado de todos los recursos económicos y humanos del sistema de la administración. Así pues, cuando se refiere al uso ordenado se trata del alcance no solo los objetivos, sino también de las metas del sistema de administración y favorece a que los funcionarios, jefes o gerentes no solo señalen taxativamente los objetivos y metas, sino que también diluciden lo recursos materia utilidad para cumplir con dichos fines (Falconi et al., 2019).

En ese sentido, la organización como dimensión, de acuerdo a lo señalado por Guzman en palabras de Cano (2017) se trata de un sistema de control que establece derechos y obligaciones a los trabajadores, en el que se presentan escalas jerárquicas, un ambiente en el que los servidores públicos están involucrados en el alcance tanto de las metas, así como de los objetivos trazados.

**Dirección:** De acuerdo a la teoría clásica que se ha instituido en cuanto a la administración, en palabras de Kumar (2017) sostuvo que, según Henry Fayol, la dirección dentro de la administración es ser capaz de hacer trabajar a un determinado grupo laboral que se encuentra constituido. Agregan González et al. (2020) que, de acuerdo a Henry Fayol, la misión de la dirección radicaba en

que el líder, jefe o gerente obtenga buenos resultados, mismos que deben ser posibles para aquellos elementos o recursos que conforman su unidad o grupo de trabajo.

En ese contexto, llegamos a la conclusión que, tal como refiere Balan (2017) la dirección implica que se ejecute de carácter diario las actividades y/o funciones desarrolladas y detalladas, cuya característica esencial es conducir al recurso humano con miras a lograr la eficiencia y eficacias en las labores encomendadas, así como, persuadir a los empleados públicos a que exista cooperación entre los mismos, ya que inculcar la confianza en sus labores, conlleva a que desarrollar un adecuado trabajo individual y colectivo (Oglu & Oglu, 2020).

Control: Tal como lo señala Güemes (2019) señala que, el control es uno de las dimensiones más importantes que sirven para asegurar una adecuada gestión en las entidades públicas, toda vez que, permite que dichas entidades puedan desenvolver sus labores y/o funciones de manera correcta, efectiva y segura, con enfoque a las metas y objetivos. Aunado a ello, actualmente se puede apreciar muchas deficiencias respecto al control administrativo dentro de las instituciones públicas de los países latinoamericanos, ya que, los funcionarios públicos no vienen realizando un control adecuado y detallado de las labores encomendada a los servidores públicos, lo cual trae como consecuencia la interrupción del cumplimiento de objetivos y metas de cada entidad (Ganahreh et al., 2018).

Asimismo, en el artículo 7 de la Ley Marco de Modernización de Gestión del Estado, exige respecto a la administración pública, en cuanto a funciones y evaluación de resultados, su pleno acatamiento, refiriendo que deben someterse a control de logro de funciones designadas y alcance de resultados tanto la gestión, como el empleo de los recursos públicos en todas las entidades y organismos de forma periódica. De dicho cuerpo normativo, podemos llegar a la conclusión que, la variable gestión y el empleo de sus recursos estatales (entre ellos, el personal de cada entidad), se encuentran sujetos a una fiscalización y/o control para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Respecto al desempeño laboral, tenemos a la Teoría de la Equidad, en la cual señalan Varghese et al. (2021) que respecto a dicha teoría, la motivación de los

obreros y servidores se presenta ante el afán de ser tratados de manera equitativa y justa; por lo que, si ocurre dicha acción, entonces aumentará su motivación en el desempeño de sus labores y/o funciones encomendadas. En otras palabras, esta teoría explica que en la práctica si un trabajador considera que realiza un mayor esfuerzo y cumplimiento cabal en sus actividades y/o funciones encomendada respecto a otro trabajador homólogo, éste no se sentirá conforme al realizar una comparación y buscará equilibrar el escenario Holbrook y Chappell (2019).

Asimismo, Klingner & Nabaldian (2017) citado por Arroyo (2018) llegan a la conclusión que el desempeño específicamente de tipo laboral mantiene un vínculo intrínsecamente con la concepción de la persona y el trato que recibe por parte de su empleador, refiriendo que los elementos primordiales resultan ser la imparcialidad así como un trato apropiado, además que entre directivo y subordinado exista la comunicación. De esta manera, la teoría en mención se encuentra constituida por dos (02) talantes: El primero de ellos se refiere al rendimiento y, el segundo, se trata de la equiparación con otros.

Asimismo, Apaza (2018) refiere que en cuanto al desempeño laboral, las empresas que tienen un mayor éxito a nivel internacional tienen en consideración en primer lugar al desempeño laboral. Asimismo, dichas empresas invierten recursos financieros y mucho tiempo con el afán de poder mantener un desempeño laboral sobresaliente en el que tanto el rendimiento y la originalidad alcancen acrecentarse en cada colaborador, mediante una adecuada gestión (Bautista, et al., 2020).

En cuanto a las dimensiones tenemos:

**Formación:** Según Villegas (2018) señala que la formación es el progreso de la educación de la persona. La formación se crea como un viaje hacia la cultura y el conocimiento cuyo objetivos y metas varían en la medida en que cambian los umbrales del viaje, tal es así que siempre el hombre se está en proceso de formación y por ende nunca formado (Eberhard et al., 2017).

**Eficacia:** Conforme a lo referido por la Real Academia Española (2018) manifiesta que es la aptitud de poder lograr el resultado que se tiene por



expectativa o ansía. Asimismo, Ruiz (2011) define a la eficacia como magnitud de alcance de los propósitos establecidos en el aspecto formativo de las instituciones públicas. En ese sentido, se llega la conclusión que, la eficacia implica un adecuado uso de estrategias, habilidades y procesos con el fin de alcanzar no solo los objetivos planteados sino también las metas diseñadas.

Motivación: Conforme a lo expuesto por Chiavenato (2018) define a la motivación que es todo aquello que impulsa a una trabajador a proceder de determinada forma o que, al menos, da comienzo a una estilo determinado o comportamiento respectivo.

En ese lineamiento, señala Münch (2018) que la motivación es una de las funciones más trascendentales en la dirección, asimismo, que es la más complicada, ya que por medio de la motivación se consigue que los servidores realicen sus funciones y labores encomendadas con suma responsabilidad y feliz, conforme a los patrones instituidos, aunado a que resulta viable conseguir, del factor humano, tanto el compromiso como la lealtad.

Competencias Laborales: Hoy por hoy, simboliza un elemento clave para la potencialidad de las entidades y compañías, que pretenden llevar a cabo negociaciones en los mercados globales, estando a la vanguardia.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR, realizó una definición, respecto a las competencias laborales señalando, en palabras de Serrano (2018) que son aquellas Tipologías de tipo personal que se convierten en conductas apreciables para el desempeño laboral que superan los propuesto. En otras palabras, se refiere particularmente a la adquisición de conocimientos, sus destrezas y cualidades”.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

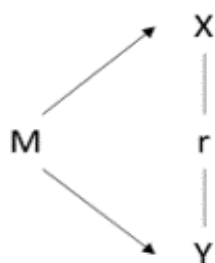
La investigación llevada a cabo fue de tipo básica, pues pretendió estudiar el problema buscando exclusivamente el conocimiento, antes que concebir resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad, sobre todo en un corto plazo (Escudero & Cortez, 2018). Así también, cabe precisar que fue cuantitativa, toda vez que esta se caracterizó por hacer uso de técnicas o métodos que estudien los datos numéricos (Baena, 2017). De tal forma que, se centró para cada respuesta en los números expresados, al haber alcanzado la recopilación.

Aunado a ello, fue correlacional, pues pretendía y buscaba la determinación del nivel de correlación o, de ser el caso, el nivel de asociación existente entre más de dos o dos conceptos, categorías o, incluso, variables, como en la presente investigación, las cuales fueron gestión de tipo administrativa acompañada del desempeño de tipo laboral (Gómez, 2022).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación fue no experimental, toda vez que realizó observaciones respecto a cómo se relacionaban las variables entre sí, describiendo los hallazgos, en lugar de basarse en la manipulación de la variable (Baena, 2017).

Siendo así, la presente investigación presentó el siguiente diseño:



En donde:

M: Muestra de estudio

X: Gestión administrativa

Y: Desempeño laboral

r: Vinculación entre ambas variables

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión administrativa

- Definición contextual: Escudero & Cortez (2018) señala que es aquella suma de actuaciones que se centran en crear una estructura organizativa de gran eficacia, instituyendo directrices que permitan gestionar organizaciones complejas.
- Definición operacional: La variable de gestión administrativa considera cuatro (04) dimensiones, mismas que proceden a detallarse: Planificación, organización, así como también dirección y, por último, control.
- Escala de medición: Ordinal.

En cuanto a la siguiente variable, se ha desarrollado lo referido a continuación:

Variable: Desempeño Laboral

- Definición contextual: Escudero & Cortez (2018) es un constructo que comprende comportamientos bajo la supervisión de los servidores, que contribuyen a los objetivos establecidos por la institución .
- Definición operacional: El desempeño de tipo laboral tiene tres (03) dimensiones, las cuales son: Formación, eficacia, motivación.
- Escala de medición: Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** Resulta ser una pila de todas las unidades que poseen una característica variable en estudio y para las que es factible pluralizar los resultados del estudio (Shukla, 2020).

La población se constituyó por los servidores jurisdiccionales que laboran en los distintos juzgados de la Subsección Lambayeque de la CSJLA, siendo un total de 45 servidores jurisdiccionales; es decir, jueces, secretarios judiciales, asistentes y auxiliares judiciales, así como administrativos de mesa de partes de dicha Subsección.

**Tabla 1**

*Población de estudio de la Subsección Lambayeque de la CSJLA*

<b>Juzgados de Lambayeque</b>	<b>Total</b>
Jueces	07
Secretarios Judiciales	22
Asistentes y auxiliares judiciales	15
Administrador	01
<b>Total</b>	<b>45</b>

*Fuente: Elaboración propia*

- **Criterios de inclusión:**
  - Servidores jurisdiccionales que formen parte de la modalidad de contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo Nro. 276, 728 y Contratos Administrativos de Servicios(CAS).
  - Servidores que ejerzan funciones en planta, en la Subsección de la Lambayeque de dicha Corte.
  - Personal que participe de manera voluntaria y prudencial mientras se aplica el instrumento.
- **Criterios de exclusión:**
  - Trabajadores administrativos, como lo son notificadores, personal de limpieza y vigilancia de dicha Subsección.

**3.3.2. Muestra:** La muestra, en palabras de Nardi (2018) manifiesta que, resulta ser un subgrupo de una determinada población, misma en la que forma parte de un estudio respectivo; es decir, una porción y/o parte de la totalidad de aquellos que fueron escogidos a participar en un proyecto de investigación (Kruk, 2017).

En ese contexto, tratándose de una población reducida no resultó necesario realizar el cálculo de una muestra, en tanto que se trata de la misma población, ya que se contó con los medios, apoyo y los medios necesarios, por parte del autor, a fin de lograr aplicarla a toda la población,

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

**3.4.1. Técnica de encuesta:** La encuesta, de acuerdo a lo manifestado por Ball (2019) resulta ser la técnica que hace posible conseguir un gran acaparamiento de datos, siendo factible, puesto que su cimiento está tanto en el diseño como también la utilización de ciertas incógnitas encaminadas a alcanzar cierta información.

A raíz de ello, la técnica adoptada fue la encuesta, a fin de conseguir ciertos datos, aplicando la Escala de Likert, permitiendo mayor comprensión respecto al vínculo existente entre las variables abordadas tal como refieren (Jäckle et al., 2022).

**3.4.2. Instrumento de recolección de datos:** El cuestionario fue el instrumento adoptado para la recaudación de información, ya que tal como manifiesta Lundberg, mencionado por Castro et al. (2022) dicho instrumento resulta ser una interpretación precisa de lo observado, lo que genera que el investigador se encuadre y oriente en ciertas propiedades, además que estas se encuentren sujetas a ciertos requisitos.

Siendo así, este instrumento, estuvo conformado por una serie de preguntas y otras indicaciones, que tuvieron por fin recopilar cierta información de los encuestados (Mack et al., 2018).

En ese escenario, el instrumento seleccionado y materia de utilidad, fue aplicado al personal seleccionado de los diferentes servidores judiciales de la Subselección Lambayeque de la CSJLA, a través del que

se instauraron determinadas interrogantes dirigidas a obtener información que posibilitó lograr los propósitos esbozados en el mismo.

#### Validez de contenido

En el presente estudio se contempló considerar el criterio de peritos de preferencia del rubro de la gestión pública, del área de talento humano y a un especialista metodológico, favoreciendo así que aquellas interrogantes empleadas en el instrumento utilizado, esto es el cuestionario, sean idóneas, logrando así conseguir información de suma relevancia para el estudio realizado. Es por tal razón que se requirió la certificación de los instrumentos, mediante la valoración de tres (03) especialistas, quienes determinaron, en cuanto a los instrumentos, la pertinencia para su aplicación. Los especialistas seleccionados se detallan:

- Mg. Sharon Andreína Aguirre Fernandez.
- Mg. Katherin Medalip Inoñán Castañeda.
- Mg. Marco Antonio Cabrera Atoche.

Dichos especialistas realizaron las observaciones pertinentes, con la finalidad de corregir, mejorar y perfeccionar los enunciados descritos en los instrumentos, de tal forma que se encuentren ajustados a aquellos objetivos trazados taxativamente en el presente proceso de investigación y en su debida oportunidad puedan ser aplicados.

#### Validez de criterio

Ahora bien, en cuanto a las variables, cabe mencionar que fueron desarrolladas teniendo en consideración el marco teórico, así también, se ha considerado su operacionalización, lo cual ha permitido identificar los indicadores así como las dimensiones para las variables que venimos haciendo referencia. Siendo así, se tienen que en la variable denominada "Gestión Administrativa" se instituyeron 04 dimensiones amparadas por la teoría clásica de Henry Fayol, de las que despliegan siete indicadores.

Mientras tanto, la variable “Desempeño laboral” se conforma por 03 dimensiones, en mérito a la teoría de la equidad, desplegándose siete indicadores.

#### Validez de constructo

Las variables estudiadas estuvieron encuadradas por autores debidamente citados, siendo ello, la variable “Gestión administrativa” estuvo apoyada en concepciones de Gavilanes Pinela (2020), así como por Ramírez y Ramírez (2016). Aunado a ello, la variable denominada “Desempeño laboral” estuvo apoyada en concepciones de Vélaz (1996), Arroyo (2018), Chiavenato (2018) y Münch (2018).

#### Confiabilidad

La confiabilidad, conforme a lo señalado por Smith & Smith (2018) hace referencia a la precisión y/o la consistencia de la valoración o de la información lograda con un instrumento administrado en varias ocasiones. Así pues, un instrumento de medición que no sea confiable, según lo referido por Santos (2017) no puede ser válido, pues si es errático, incongruente e inexacto tampoco podrá medir con validez el tributo materia de investigación. Sin embargo, un determinado instrumento de medición accedería a ser confiable; empero, no tener validez; más aún, precisa que un alto grado de confiabilidad no demuestra la validez de un instrumento.

En este estudio, fue posible conseguir la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, además de sus volúmenes de consistencia, siendo el índice igual o, en todo caso, elevado a 0.75, a fin de obtener una calificación, respecto a la confiabilidad, impecable, dado que dicho instrumento estableció qué tan vinculado se encuentran los conjuntos de apartados. De esta manera, el instrumento empleado para la confiabilidad fue “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Subsele Lambayeque de la CSJLA acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores

judiciales de la Subsele Lambayeque de la CSJLA acerca del desempeño laboral”.

Los valores encontrados, fueron obtenidos de una prueba de plan piloto en la muestra elegida, la cual se encontró conformada por 10 servidores judiciales de distintos juzgados de la institución. En ese contexto, el resultado del valor obtenido respecto a la variable Gestión Administrativa alcanzó un 0,948, mientras que la variable en cuanto se refiere al Desempeño Laboral alcanzó un 0,935; por lo tanto, se llegó a la conclusión que, los instrumentos materia de aplicación fueron considerados idóneos para dicho fin.

Ahora bien, procederemos a exponer la fórmula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$S_i^2$ : Es la varianza el ítem i

$S_T^2$ : Es la varianza de la suma de todos los ítems

K: Es el número de preguntas o ítems.

Continuando con el presente, se debe mencionar que, teniendo en cuenta la utilización de la fórmula antes expuesta, los resultados conseguidos se detallan:

*Tabla 2*

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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



*Tabla 3*

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario – Gestión Administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	21

*Tabla 4*

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario – Gestión Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	12

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio, el procedimiento empleado se constituyó de tres periodos:

- 1) Disección de la teorías dos variables abordadas, las mismas que son Gestión de tipo Administrativa y del Desempeño específicamente Laboral en la CSJ Subsede Lambayeque; se recalca de esta etapa la exploración íntegra de información que abarque aquellas materias que son propias de investigación, para subsiguientemente escoger entre ellas, aquellas teorías que serían empleadas a la presente investigación, a fin que sean ulteriormente analizadas.
- 2) Luego, se realizó la aplicación de los instrumentos por cada una de las variables que vinimos haciendo referencia; asimismo, a efectos de lograr esta etapa, fue de menester realizar la planteación de los instrumentos materia de aplicación, además de realizar la certificación correspondiente por parte de especialistas, que en el presente caso fueron tres. Así también, fue indispensable la autorización del administrados de la referida entidad, para llevar a cabo el presente trabajo de aplicación en la entidad y, aunado a ello, al personal aplicarle también los instrumentos, requiriendo de estos últimos, su consentimiento.
- 3) Finalmente, la tercera fase, tenemos a la elucidación tanto de datos como de resultados; llevándose a cabo aquí, luego de aplicados los instrumentos a los servidores jurisdiccionales que conforman la la Subsede de Lambayeque, de tal

forma que, mediante el estudio de los reportes obtenidos, se pueda identificar entre las variables materia de estudio, la correlación existente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al respecto, a fin de examinar los datos se proyectaron determinados cuadros así como gráficos en los cuales se señalaron el vínculo respecto de las variables estudiadas, esto es, la gestión de tipo administrativa y el desempeño específicamente laboral, empleando el cuestionario para su recolección, siendo posteriormente, debidamente examinadas, mediante un enfoque cuantitativo y tipo correlacional.

Pruebas previas: La prueba estadística de normalidad fue aplicada, fundamentándose en los datos de Kolmogórov Smirnov, a fin de únicamente determinar la existencia de un repartimiento normal, esto es, se midió la distribución del conjunto de datos, además, la viabilidad de la inferencia estadística. Aunado a ello, el software estadístico SPSS versión 25 fue empleado como medio para probar la hipótesis de normalidad de la información obtenida, junto al estadístico de Kolmogórov Smirnov.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque.

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque.

Generación de datos: Los datos que fueron obtenidos en cuanto a las variables materia de estudio, simultáneamente con el empleo de los sistemas informáticos tales como el Microsoft Excel y SPSS, a través de los que se obtuvieron los datos, considerando la información recolectadas mediante los instrumentos.

Pruebas finales: En este extremo fue aplicado el método estadístico de correlación Spearman, toda vez que, ya que se pretendió examinar nivel de vínculo existente respecto a las variables estudiadas, las mismas que resultaron ser cuantitativas (Mondragón, 2017).

Tipo de análisis: Cuantitativa e inferencial fue el tipo de examinación llevada a cabo en la presente, debido que la proposición de estudio se direccionó hacia

una percepción cuantitativa, aunado a ello mantuvo una envergadura correlacional (Taherdoost, 2020).

Visualización de datos: Con el propósito de examinar, respecto a las variables estudiadas, su correlación, se utilizaron tablas de estadística de índole descriptivo, así también de frecuencia, además del uso tanto del gráfico de barras como de dispersión, entre otros; siendo de gran provecho para el producto obtenido.

Análisis e interpretación de datos: A efectos de proceder a examinar las variables de referencia, fueron empleadas las estadísticas inferenciales y descriptivas, alcanzando la interpretación de resultados según los propósitos esbozados. Aunado a ello, se obtuvieron conclusiones parciales, a través del testeado de las hipótesis específicas, pudiendo ser cotejadas con la hipótesis general del presente estudio. Es preciso referir que, el cotejo de hipótesis específicas hizo factible alcanzar un resultado parcial, las cuales fueron comparadas con la hipótesis general, con el propósito de alcanzar un resultado global del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se efectuó con el respeto sumamente estricto de las pautas éticas profesionales en las diferentes fases que la presente investigación ameritó, esto es para la compilación de información, empleo de instrumentos, producción de resultados y confección de las conclusiones correspondientes.

Es preciso mencionata también que se consideró, respecto a la confección de este estudio, la venia del Administrador de la Susbsede Lambayeque de la CSJLA, además de la aprobación de los servidores jurisdiccionales, a quienes se les administró los instrumentos referidos e, incluso, se les informó que su contribución era netamente opcional.

Asimismo, ulteriormente de haberse recabado la información alcanzada, luego de poner en marcha los instrumentos, se tuvo sumo cuidado, esto es rigurosidad en cuanto a la seguridad que la información merecía, para que la misma que fue expresada por los colaboradores no se vean manipuladas o maniobradas, mucho menos propensos a terceros de manera desacertada.

Así también, la información otorgada fue procesada sin alteración o modificación mínima, de forma que su fiabilidad y autenticidad no estuvo por perjudicada. Respecto a credibilidad, resulta relevante considerar que es la autenticidad de la

información o las opiniones de aquellas personas encuestadas, así como la interpretación y también representación de estos por parte de la persona investigadora, de acuerdo a lo señalado por Ferdinand (2019). Además, en cuanto a la validez, conforme manifiestan Plaza et al., (2017) es aquel instrumento, mediante el que concretan las aseveraciones y valora la confiabilidad de lo observado y las interpretaciones.

#### IV.RESULTADOS

En este apartado se establecerá el producto o resultados arribados en mérito a los objetivos específicos plasmados en la presente, detallándose seguidamente:

##### **Describir el grado de gestión de tipo administrativa en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.**

A continuación, se procederá a describir el grado o nivel de la gestión administrativa y, posteriormente, para lo cual se ha tenido en cuenta la sumatoria de todas las dimensiones estimadas para la gestión de tipo administrativa, tales como: Planificación, organización, dirección y control, de acuerdo a la investigación alcanzada, después de la utilización del cuestionario a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.

**Tabla 5.**  
*Nivel de la variable Gestión Administrativa*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel alto	40	89,1
Nivel medio	5	10,9
Total	45	100,0

*Nota.* Datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 1, pudo apreciarse que mayoritariamente los colaboradores encuestados consideran que la variable Gestión Administrativa, manifiesta un nivel alto en su desempeño (89.1%); sin embargo, existe una brecha de 10,9 % en el nivel medio lo cual evidencia la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que las dimensiones planificación, organización, dirección y control, no han sido completamente instalados en el accionar de los servidores judiciales, lo cual ocasiona que el plan estratégico no llega a cumplirse a su plenitud. Por lo cual, existe la necesidad de implementar estrategias que instalen el accionar públicos, tales metas y objetivos institucionales.

**Tabla 6.***Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa*

Dimensiones	Frecuencia Nivel Alto	Porcentaje	Frecuencia Nivel Medio	Porcentaje	Frecuencia Nivel Bajo	Porcentaje	Total
Planificación	37	82.2	4	8,9	4	8,9	45 / 100%
Organización	8	17,8	37	82,2	0	0	45 / 100%
Dirección	27	60	18	40	0	0	45 / 100%
Control	37	82.2	8	17.8	0	0	45 / 100%

*Nota.* Datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 2, se estimó que en cuanto a la dimensión planificación se manifestó un nivel alto (82.2%), mientras que, el 8,9 se representó en un nivel medio y bajo respectivamente, asimismo, en cuanto a la dimensión Organización, se manifestó en un 17,8 % en un nivel alto, en tanto que en un nivel medio asciende al 82.2%, luego, respecto a la dimensión dirección, se representó el 60% en un nivel alto y un 40% en un nivel medio, finalmente, en la dimensión control, se obtuvo como resultado en un nivel alto representó el 82.2% , mientras que un 17,8 se manifestó en un nivel medio.

### **Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque**

**Tabla 7.***Nivel de la variable Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	32	71,7
Nivel medio	13	28,3
Total	46	100,0

*Nota.* Datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 2, se pudo estimar que mayoritariamente las personas encuestadas consideran que la variable Desempeño específicamente Laboral, manifiesta un nivel alto en su desempeño (71.7%); sin embargo, existe una determinada

brecha de 28,3 % en el nivel medio lo cual evidencia la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que las dimensiones formación, eficacia y motivación, no han sido completamente instalados en el accionar de los servidores judiciales de la subsele Lambayeque de la CSJLA.

**Tabla 8.**

*Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa*

Dimensiones	Frecuencia Nivel Alto	Porcentaje	Frecuencia Nivel Medio	Porcentaje	Frecuencia Nivel Bajo	Porcentaje	Total
Formación	24	53,3	21	46,7	0	0	45 / 100%
Eficacia	37	82,2	8	17,8	0	0	45 / 100%
Motivación	28	62,2	13	28,9	4	8,9	45 / 100%

*Nota.* Datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 8, se contempló que en cuanto a la dimensión formación se manifestó un nivel alto (53.3%), entre tanto, el 46,7 se representó en un nivel medio, asimismo, en cuanto a la dimensión eficacia, se manifestó en un 82,2 % en un nivel alto, mientras que en un nivel medio asciende al 17.8%, por último, respecto a la dimensión motivación, pudo apreciarse como resultado en un nivel alto representó el 62.2%, mientras que un 28,9 se manifestó en un nivel medio y el 8,9 en un nivel bajo.

### **Determinar si existe relación entre la gestión del tipo administrativa y el desempeño del tipo laboral en la CSJLA**

Pruebas de normalidad

H0: Las variables gestión de tipo administrativo y desempeño de tipo laboral, distribuyen normal

H1: Las variables gestión de tipo administrativo y desempeño de tipo laboral, no distribuyen normal

**Tabla 9.**  
*Pruebas de Normalidad*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
N		45	45
Parámetros normales a,b	Media	84,51	48,53
	Desviación típica	13,350	7,910
	Absoluta	,198	,146
Diferencias más extremas	Positiva	,121	,105
	Negativa	-,198	-,146
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,328	,978
Sig. asintót. (bilateral)		,059	,295

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

*Nota*, datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 3, se puede observar unas significancias mayores a 0.05, de ello puede entenderse la preexistencia de evidencia estadística que posibilite aceptar la hipótesis nula, por tanto, las variables gestión de tipo administrativo y desempeño de tipo laboral, si distribuyen normal.

Estos resultados indican que es necesario aplicar estadísticas paramétricas; es decir, correlaciones de Pearson.

### CORRELACIONES DE PEARSON

H0: Las variables gestión administrativa y desempeño laboral, no se correlacionan.

H1: Las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se correlacionan.

**Tabla 10.**  
*Nivel de Correlación*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,831**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,831**	1
	Sig. (bilateral)	,000	45
	N	45	



---

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

---

*Nota*, datos extraídos en la aplicación del cuestionario

De la tabla 4, se puede observar una significancia es inferior a 0.05; siendo así, se objeta radicalmente la hipótesis nula; esto es que, tanto la gestión de tipo administrativa y desempeño específicamente laboral, tienen vinculación.

De la correlación de Pearson (0,831), se puede observar una intensidad alta; asimismo, el signo positivo de este indicador evidencia una relación directa entre ambas variables; es decir, si mejoramos en los servidores judiciales el desempeño de tipo laboral, también mejoramos la gestión administrativa institucional.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio, en virtud al propósito general, esto es, determinar la existencia de vinculación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño específicamente laboral en los colaboradores judiciales de la CSJLA – Sub sede Lambayeque; se obtuvo como resultado respecto a la variable gestión de tipo administrativa una representación en un nivel alto de la variable que venimos haciendo referencia, siendo sus niveles en sus dimensiones manifestándose en su mayoría un nivel alto de planificación, dirección y control y un nivel medio de organización; aunado a ello, sobre a la variable desempeño específicamente laboral pudo obtenerse en su mayoría de los servidores judiciales un nivel alto, siendo sus niveles dimensiones representados en su mayoría en un nivel alto de formación, eficiencia y motivación. Estos resultados difieren a los alcanzados por Aguirre (2021) pues detectó un nivel medio predominante de captación respecto a la gestión de tipo administrativa en época de pandemia, en los locadores de la ODPE San Pablo, en cuanto a los niveles obtenidos de las dimensiones de la gestión de tipo administrativa, se asemejan los resultados habiendo obtenido un nivel alto en planificación y control, así como en organización ya que se obtuvo un nivel medio; sin embargo, es contrario en los resultados de dirección por cuanto se presentó en un nivel alto. Asimismo, se debe tener en consideración que, respecto a planeación y control se consiguió un grado bajo y medio, correspondientemente. Además, el producto de la presente resultan, en parte, similares a los encontrados por Agurto (2020) el mismo que encontró como resultado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, específicamente en los colaboradores del área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, alusivo a las dimensiones de la gestión de tipo administrativa un grado medio de organización; empero, fue desemejante en cuanto a las dimensiones, planificación, dirección y control por cuanto representó un nivel medio en el producto alcanzado en este estudio, en tanto que la dimensión control, consiguió un grado medio también en su organismo. De esta manera, en el propósito actual de igual manera pudo apreciarse que las dos variables gozan de una significancia de 0,001; lo que significa que, al ser inferior a 0.05; es posible declinar hipótesis nula; en otros términos, tienen vinculación las variables tanto gestión de tipo administrativa como desempeño específicamente laboral. Asimismo, de la correlación de Pearson fue posible

conseguir un coeficiente de 0,831, debido a lo cual se pudo observar una intensidad alta; asimismo, el signo positivo de este indicador evidencia una relación directa entre ambas variables; es decir, si mejoramos el desempeño laboral en los servidores judiciales, también mejoramos la gestión administrativa institucional, tal como se pudo cotejar en los resultados obtenidos. Asimismo, es oportuno señalar que, estos resultados resultan semejantes a aquellos que tuvo Ríos (2022) pues este corroboró la subsistencia de vínculo entre las dos variables estudiadas, habiendo hallado un coeficiente de correlación de 0,000, según Rho de Spearman, lo que le condujo a concluir con la aseveración de un grado directamente alto ( $Rho=0,716$ ;  $Sig.=0,000$ ) respecto a la vinculación de las variables gestión de tipo administrativa con el desempeño específicamente laboral en los servidores públicos de una Aldea Infantil en la región Lambayeque. Aunado a ello, la variable desempeño específicamente laboral se vio acrecentada en cuanto se optimó la impresión de la gestión administrativa.

En este estudio fue plasmado como objetivo inicial específico describir el nivel de gestión administrativa de los servidores judicial de la subsede Lambayeque de la CSJLA; por lo que, se tiene en cuanto al nivel de la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Subsede Lambayeque, se pudo observar que mayoritariamente los colaboradores encuestados consideran que la variable Gestión Administrativa, manifiesta un nivel alto en su desempeño (89.1%); sin embargo, existe una brecha de 10,9 % en el nivel medio lo cual evidencia la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que las dimensiones planificación, organización, dirección y control, no han sido completamente instalados en el accionar de los servidores judiciales, lo cual ocasiona que el plan estratégico no llega a cumplirse a su plenitud. Por lo cual, existe la necesidad de implementar estrategias que instalen el accionar públicos, tales metas y objetivos institucionales. En ese orden de ideas, dicho resultados que difieren mínimamente a los resultados encontrados por Ríos (2022) ya que, en la Aldea Infantil en la región Lambayeque, sus colaboradores estatales proyectaron que el grado de la gestión administrativa poseyó un grado medio en un 47,6%; mientras que, el 42,9 % en un nivel alto, y el 9,5 % era baja.

Sobre las dimensiones de la gestión administrativa, se obtuvo los porcentajes y niveles que detallamos a continuación: En cuanto a planificación; manifiesto un nivel alto en su desempeño (82.2%); sin embargo, existe una brecha de 8,9 % entre los niveles bajo y medio lo cual evidencia la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que los objetivos y metas institucionales no han sido completamente instalados en el accionar de los servidores judiciales, lo cual ocasiona que el plan estratégico no llega a cumplirse a su plenitud; asimismo, en lo que se refiere a Organización, manifestó un nivel medio con un porcentaje de (82.2%); asimismo, un 17,8 % que arroja como nivel bajo, lo cual evidencia a todas luces la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que funciones que realiza cada uno de los servidores judiciales de la Subsele Lambayeque de la CSJLA, no han sido debidamente delimitada para el cumplimiento en sus labores encomendadas y tampoco se han realizado de manera constante las coordinaciones y reuniones de trabajo para el cumplimiento de sus fines y metas trazadas. Por lo cual, existe la imperiosa necesidad de realizar un determinado plan de trabajo y especificar a dichos trabajadores las funciones de manera clara, concreta y precisa que deben realizar, teniendo como base los documentos de gestión tales como el Manual y Reglamento de Organización y Funciones. Luego tenemos la dimensión dirección en la que se manifestó un nivel alto en su desempeño (60.0%); asimismo, existe un regular porcentaje de trabajadores en la que se manifiesta dicha dimensión se manifiesta en un nivel medio equivalente al 40%, lo cual se puede entender no se ha empleado en su totalidad un adecuado liderazgo por parte de los jueces y las superiores jerárquicos de dicha subsele; asimismo, no se han ejecutado de manera completa los planes trazados para el cumplimiento de sus objetivos y; finalmente, por lo que toca a dimensión control, se presentó un nivel alto en sus labores (82.2%); asimismo, existe una brecha equivalente al 17,8 % que considera dicha dimensión en un nivel medio; por lo tanto, se puede entender que no se ha realizado en su totalidad una adecuada supervisión y evaluación de manera constante, lo cual ocasiona que el plan estratégico de dicha Subsele no llegue a cumplirse a su integridad. Por lo cual, existe la necesidad de realizar evaluaciones y supervisiones continuas para alcanzar la concreción institucional de las metas y objetivos.

En otro orden de ideas, sobre el objetivo específico segundo, el que consistía en describir el nivel de desempeño específicamente laboral en los servidores judiciales de la CSJLA- Subsede Lambayeque; se hizo visible que el desempeño específicamente laboral se representó en un 71.3% en nivel alto y el 28,3% de nivel medio, lo que cotejado a lo de Rios (2022) es semejante pues los colaboradores públicos de una Aldea Infantil en la región Lambayeque, proyectaron un 66,7 % de de desempeño en nivel alto, mientras que, el 23,8 % de nivel medio y el 9,5 % presentó un desempeño inferior. Por otra parte, se halló en este estudio, sobre las dimensiones del desempeño laboral el nivel de la formación, eficacia y motivación, habiéndose conseguido lo que se procede a detallar:

En la CSJLA- Subsede Lambayeque, se manifestó por parte de los servidores judiciales de dicha institución, que la formación se obtuvo que 21 de 45 servidores judiciales (53.3%); consideran a la dimensión formación en un nivel alto; sin embargo, existió una considerable diferencia que representó dicha dimensión en un nivel medio (46.7%); lo cual evidencia que existe la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de dicha premisa, se puede entender que no se vienen realizando plenamente capacitaciones al personal judicial de manera constante; asimismo, existe una brecha en la evaluación de los conocimientos técnicos y profesionales del servidor judicial, situación por lo cual, existe la necesidad de incidir en las capacitaciones y a través de determinadas estrategias evaluar permanentemente a los servidores judiciales. Debe advertirse que, no fue visible un grado inferior de apreciación respecto de los colaboradores judiciales del organismo. Ello en razón a que, aún cuando la entidad presentó un grado alto de planificación, dirección y control, no obstante, en cuanto a organización no se pudo tener lo mismo, toda vez que dicha dimensión es potencialmente esencial para el adecuado acatamiento de los propósitos de la Subsede de dicha Corte Superior de Justicia.

Respecto a la eficacia, mayoritariamente las personas encuestadas consideraron que la dimensión eficacia manifestó un nivel alto en su desempeño (82.2%); sin embargo, existe una brecha de 17,8 % en el nivel medio, lo cual evidencia la posibilidad de implementar mejoras en la institución. A partir de esa explicación, se puede entender que las metas y objetivos trazados no han sido

completamente instalados a cabalidad en el accionar de los servidores judiciales, lo cual ocasiona que el rendimiento en sus labores sea óptimo. Lo antes expuestos resultados reafirman lo referido por Ruiz (2011) define a la eficacia como aquella magnitud de alcance de las metas y objetivos trazados en el aspecto formativo de las instituciones públicas. En ese sentido, se llega a la conclusión que, la eficacia implica un adecuado uso de estrategias, habilidades y procesos con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Continuando con las dimensiones de la variable desempeño laboral, se encontraron finalmente los niveles de la motivación en el desempeño laboral, percibiéndose un nivel alto con un 62,2%, imponiéndose a esta un nivel medio cuyo porcentaje fue de 28,9% y a diferencia de las demás dimensiones se presentó un nivel bajo en un 8.9%; es decir, 04 de los 45 servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Subsede Lambayeque, precisaron a dicha dimensión en un nivel bajo, lo que quiere decir que, los servidores judiciales de la Subsede en su mayoría percibieron una buena producción de en cuanto a sus metas propuestos, pues, tal como manifiesta Chiavenato (2018) la motivación es todo aquello que impulsa a un trabajador a proceder de determinada forma o que, al menos, da comienzo a un estilo determinado o comportamiento respectivo.

Aunado a ello, señala Münch (2018) que la motivación es una de las funciones más trascendentales en la dirección, asimismo, que es la más complicada, ya que por medio de la motivación se consigue que los servidores realicen sus funciones y labores encomendadas con suma responsabilidad y feliz, de acuerdo con los estándares establecidos, además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano

En último lugar, de acuerdo al tercer objetivo específico, se pudo estimar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores judiciales de la Subsede de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, obteniéndose que las variables cuentan con un valor de 0,001 de significancia, así como una alta correlación, la cual también es directa y positiva, con un coeficiente de 0,831, lo que significa que sí mejoramos el desempeño laboral en los servidores judiciales de la Subsede Lambayeque de la CSJLA, de igual forma

mejoramos la gestión administrativa institucional. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Aguirre (2021) quien recabó de los trabajadores de la ODPE San Pablo, en tiempo de pandemia, el grado de correlación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral establecido por el Rho de Spearman fue de 0,910, así como un valor de significancia de 0,000, lo que fue evidentemente menor a 0,05; siendo así, se tuvo por rechazada la hipótesis nula, lo que permitió llegar a la conclusión que las variables estudiadas se poseen una relación significativa. De igual forma sucedió con lo investigado por Agurto (2020) quien obtuvo en su investigación que el grado de correlación entre las dos variables materia de estudio de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, el cual fue determinado por el Rho de Spearman en un 0,786, con un valor de significancia de 0,000, lo que conllevó a precisar que existe una fuerte relación positiva entre dichas variables y finalmente, lo señalado por Díaz (2022) concluyó que la gestión de tipo administrativa y el desempeño de tipo laboral obtuvo un nivel regular y alto en los trabajadores de Aldea Infantil en la región Lambayeque y que existe una relación positiva y alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Subsele Lambayeque de la CSJLA, existe una relación significativa y directa, esto es que, frente a una sobresaliente gestión administrativa, la variable desempeño laboral mejorará considerablemente en los servidores de la referida entidad. Además, respecto a las variables gestión administrativa y desempeño laboral, si bien presentan un nivel alto sobresaliente, ambas denotan una brecha en nivel medio que puede ser optimizada.

**SEGUNDO:** La variable gestión de tipo administrativa evidenció un nivel alto de 89.1%, sin embargo, prevalece también un nivel medio de 10,9% en la Subsele Lambayeque de la CSJLA.

**TERCERO:** La variable desempeño laboral evidenció un nivel alto con un 71.7%, no obstante, se reflejó un nivel medio representado por el 28,3% en los servidores de la Subsele Lambayeque de la CSJLA.

**CUARTO:** En la Subsele Lambayeque de la CSJLA, las variables gestión administrativa y desempeño laboral presentan una significancia de 0,001, siendo este inferior al parámetro establecido de 0.05. De esta manera, reflejan una alta y directa relación con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,831.



## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** El Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, así como el Administrador de la Subsele Lambayeque, deben priorizar una apropiada gestión administrativa, llevando a cabo una buena planificación, organización, dirección y control de forma correcta, con la finalidad de promover un desempeño laboral completo por parte de sus servidores judiciales, con la finalidad del lograr plenitud sus objetivos y metas que se trazan anualmente en cada año judicial.

**SEGUNDO:** Al equipo de Recursos Humanos, Administración y Gerencia General, se recomienda actualizar el documento de gestión contenido en el Manual de Organización y Reglamento de Organización y funciones (MOF y ROF) y poner en conocimiento a los servidores judiciales de la subsele Lambayeque, para el correcto desempeño en sus labores encomendadas, para el cumplimiento a plenitud de sus fines y metas trazadas.

**TERCERO:** Extender los estudios realizados en la presente investigación a las distintas áreas de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a efectos de tener en consideración para las demás sedes con las que cuenta dicha Corte Superior, tales como Sede Illimo, Motupe, Cutervo, San Ignacio, etc.

## REFERENCIAS

- Aguirre, S. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral, en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales (ODPE) de San Pablo-Cajamarca, en tiempos de pandemia* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68548/Aguirre\\_FSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68548/Aguirre_FSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Agurto, J. M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno Regional de La Libertad* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49848/Agurto\\_MJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49848/Agurto_MJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Apaza , F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas* [Tesis, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792>
- Arroyo , N. T. (2018). *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación- Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://goo.su/PXyIK5>
- Baena , G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Balan, O. (2017). *Administrative management and mechanisms of its development*. 2 (2), 6 - 10. <https://economics.net.ua/ejopu/2017/No2/6.pdf>
- Ball, H. L. (2019). About research : conducting online surveys. *Journal of human lactation*, 35 (3). 413-417. <https://dro.dur.ac.uk/28505/1/28505.pdf>

- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://goo.su/C3txsDv>
- Boma-Siaminabo, H. (2022). Management and administration: conceptual clarification of management and administration. *Innovative Journal of Marketing Management*, 10(2), 40 - 46. <https://www.bwjjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/744>
- Cano, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. [Proyecto-Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. <https://goo.su/fmoc1ms>
- Castro-Maldonado., J.J. Gómez-Macho., L.K. & Camargo-Casallas., E. (2022). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*. *Tecnura*, 27(75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chiavenato (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://goo.su/nmUOCO>
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E. & Madariaga, A. (2017). *The On-the-Job Training decision in Latin America*. Washington D. C.: Inter- American Development Bank. 35 - 40. <https://goo.su/4wCch3V>
- Escudero, C. L. & Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. & Andrade, C. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*. Ciencia Digital Editorial. 3 (2), 155-169. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406/922>
- Ferdinand, R. (2019). Credibility in Qualitative and Quantitative Research in Education: A Humean Approach. *American Journal of Humanities and*

*Social Sciences Research (AJHSSR)*. 3 (6), 134-139.  
<https://www.researchgate.net/publication/342549902>

Ganahreh, E. A., Bello, B., & Abdullah, M. F. (2018). The Impact of Administrative Control on Employees' Performance: Evidence from Industrial Companies in Jordan. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*. 3(10), 52 - 66. <https://goo.su/wbUz7>

Gavilanes , H. (2020). *Gestión Administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de Laboratorio Clínico del Hospital del Día Sur Valdivia*. [Tesis de Maestría- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15630/1/T-UCSG-POS-MGSS-266.pdf>

Gómez, C. E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional butaria de los estudiantes de marketing de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

González, S. S., Viteri , D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Güemes, C. (2019). "Wish you were here" trust in public administration in Latin America. *Revista de Administración Pública*, 53 (6), 1067-1090. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241062400005>

Heinsen, M. & Maratos, S. (2019). *Guía de Planificación y Evaluación*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) R.D. República Dominicana. <https://oei.int/oficinas/republica-dominicana/publicaciones/guia-para-docentes-evaluacion-y-planificacion>

- Heide, M., Simonsson, C., Nothhaft, H., Andersson R. & Planten, S. (2018). *The Communicative Organización*. Swedish Association of Communication Professionals. Lund University. <https://portal.research.lu.se/en/publications/the-communicative-organization-final-report>
- Holbrook, R. & Chappell, D. (2019). Sweet Rewards: An Exercise to Demonstrate Process Theories of Motivation. *Management Teaching Review*. 4 (1), 49 - 62. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2379298118806632>
- Jäckle, A., Burton, J., Couper, M., Crossley, T. & Walzenbach, S. (2022). How and why does the mode of data collection affect consent to data linkage?. *European Survey Research Association*. 16 (3), 387 - 408. <https://ojs.ub.uni-konstanz.de/srm/article/view/7933>
- Kruk, M. (2017). A look at advanced learners' use of mobile devices for English language study: Insights from interview data. *The EUROCALL Review*. 25 (2), 18 - 28. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1172284.pdf>
- Kumar, P. (2017). Analysis the Impact of Classical Management Approaches on the Management Practices. *Revista asiática de gestión*, 8 (3), 841-853. <https://ajmjournal.com/AbstractView.aspx?PID=2017-8-3-76>
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Diario Oficial El Peruano*, 29 de enero del 2002, (Perú). [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf)
- Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K., Guest, G. & Namey, E. (2018). *Qualitative Research Methods: A data Colletor's Field Guide*. Family Health International. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PNADK310.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADK310.pdf)
- Mendoza, A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de medianas empresas*. [Tesis de Doctorado- Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7762>

- Methods & Meanings. (2016). Methods and Meanings: Credibility and Trustworthiness of Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41 (1), 89-91. <https://onf.ons.org/pubs/article/233111/download>
- Mondragón Barrera, M. A. (2017). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Münch, L. (2018). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/19956/1/11223.pdf>
- Nardi, P. M. (2018). *Doing survey research a Guide to Quantitative Methods* (4ta ed. ed.). New York: Routledge. <https://www.routledge.com/Doing-Survey-Research-A-Guide-to-Quantitative-Methods/Nardi/p/book/9781138043398#>
- Nictora, A. (2020). *Origins and Traditions of Organizational Communication: A Comprehensive Introduction to the Field*. New York. <https://www.routledge.com/Origins-and-Traditions-of-Organizational-Communication-A-Comprehensive/Nicotera/p/book/9781138570313>
- Oglu , V. & Oglu, H. (2020). Administrative Management Theory at High Educational Institutions and its Following Stages. *International Journal of Management (IJM)*. 11 (10), 133 - 138. [https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal\\_uploads/IJM/VOLUME\\_11\\_ISSUE\\_10/IJM\\_11\\_10\\_014.pdf](https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_10/IJM_11_10_014.pdf)
- Plaza, P., Uriguen, P. & Bejarano, H. (2017). Validez y Confiabilidad en la Investigación Cualitativa. *ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC*. 11 (21), 352 - 357. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj21/art24.pdf>
- Quiroga, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot*. [Tesis de Maestría- Universidad Politécnica Salesiana].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Real Academia Española (2018). Definición de Eficacia. <https://dpej.rae.es/lema/eficacia>

Ríos , K. I. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque*. [Tesis de Maestría- Universidad César Vallejo]. Repositorio Insitucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios\\_DKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios_DKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima*. [Tesis de Maestría- Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/923/Ruiz\\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/923/Ruiz_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saneba, H., Tambiengon, H. & Wullur, M. (2018). The Ability Of Administrative Management And Work Motivation On Teacher Performance Catholic Religious Teacher At The Primary School Manado City, Indonesia. *Journal of Education and Practice*. 9(12), 155 - 163. <https://core.ac.uk/download/pdf/234641575.pdf>

Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS*. [Tesis Maestría- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9118/1/REP\\_ANN\\_A.RODRIGUEZ\\_RICARDO.BARRIGA\\_ENFERMEDADES.CRONICAS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9118/1/REP_ANN_A.RODRIGUEZ_RICARDO.BARRIGA_ENFERMEDADES.CRONICAS.pdf)

Serrano, G. M. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Público*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>

Shukla, S. (2020). Concep pf population and sample. *Research Methodology and Statistics*. <https://goo.su/HPIZpQ9>

- Smith, T. & Smith, S. (2018). Reliability and Validity of the Research Methods Skills Assessment. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. 30 (1), 80 - 90.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1169831.pdf>
- Sulieman, S. (2019). Roots of Organizational Knowledge in Classical Management Theories: A Literature Review. *International Journal of Business and Social Science*. 10 (10), 8 - 14.  
<https://www.researchgate.net/publication/337996222>
- Taherdoost, H. (2020). Data Analysis: Strengthening Inferences in Quantitative Education Studies Conducted by Novice Researchers. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. 9 (1), 1-9.  
<https://hal.science/hal-03741837v1/file/Different%20Types%20of%20Data%20Analysis%20-%20Data%20Analysis%20Methods%20and%20Techniques%20in%20Research%20Projects.pdf>
- Varghese, J., Khetade, N. & Shetty, S. (2021). A Study for Organisation's Equity Theory with Respect to Motivation of its Employee: With Reference to a Hospital in Mumbai Suburban. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 10 (2), 1400 - 1406.  
<https://www.ijsr.net/archive/v10i2/SR21211173236.pdf>
- Villegas, L. R. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012*. [Tesis de Maestría- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1046/TM%20CE-Ge%20V673%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Escudero y Cortez (2018) Es aquel cúmulo de acciones que se centran en crear una estructura organizativa de gran eficacia, instituyendo directrices que permitan gestionar organizaciones complejas	La gestión administrativa se encuentra dividida en cuatro dimensiones, las cuales pasamos a detallar: Planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Señala sus objetivos y metas. Establece y efectúa planes estratégicos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Organización	Delimita las funciones de trabajo. Realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante	
			Dirección	Emplea liderazgo. Ejecución de planes	
			Control	Supervisa y evalúa el alcance de objetivos	
Desempeño Laboral	Es un constructo que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los objetivos de la organización (Escudero y Cortez, 2018)	El desempeño laboral, se encuentra dividido en 3 dimensiones, siendo estas: Formación eficacia, motivación y evaluación.	Formación	Realiza capacitaciones de forma constante. Evaluar los conocimientos técnicos y profesionales	
			Eficacia	Logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad. Evaluar el rendimiento en sus labores	
			Motivación	Pago de incentivos o bono por producción	
				Reconocimiento por cumplimiento de metas anuales	
				Percepción de remuneración adecuada	

## Anexo 2. Matriz de consistencia Anexo 3. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.					
<b>FORM. PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>		
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo es la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque? ¿Cómo es el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación inmediata, directa y sustancial entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.</p> <p>H0: No existe relación inmediata, directa y sustancial entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Describir la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque. Describir el desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque. Calcular la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque.</p>	<b>VARIABLE: Gestión administrativa</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señala sus objetivos y metas</li> <li>• Establece y efectúa planes estratégicos</li> </ul>	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimita las funciones de trabajo.</li> <li>• Realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante.</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplea Liderazgo.</li> <li>• Ejecución de planes</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisa y evalúa el alcance de objetivos.</li> </ul>	
			<b>VARIABLE: Desempeño laboral</b>		
			Dimensiones	Indicadores	
			Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza capacitaciones de forma constante</li> <li>• Evaluar los conocimientos técnicos y profesionales.</li> </ul>	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad.</li> <li>• Evaluar el rendimiento en sus labores</li> </ul>	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de incentivos o bono por producción</li> <li>• Percepción de la remuneración adecuada.</li> <li>• Reconocimiento por metas anuales</li> </ul>				

## Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Área de Trabajo:.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estimado servidor, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia – Subsede Lambayeque.

Es importante precisar que esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, cuyos resultados serán de manera RESERVADA, mismos que serán utilizados para fines únicamente académicos, situación por la cual solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

**Instrucciones:** Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente, conforme a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, teniendo en cuenta que la ESCALA VALORATIVA es la siguiente:

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORIA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: GESTIÓN ADMISNITRATIVA						
DIMENSIONES / ITEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>Planificación</b>						
1	La institución establece objetivos y metas en la apertura del año judicial.					
2	La entidad destina de forma eficaz y pertinente los recursos para el cumplimiento de sus metas.					
3	La institución presente a sus trabajadores los planes estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos					
4	La institución cumple los objetivos y metas en los plazos propuestos.					
5	Los planes y/o programas estratégicos permiten cumplir dentro del plazo establecido los objetivos.					
<b>Organización</b>		5	4	3	2	1
6	El personal está distribuido de forma proporcional en los distintos juzgados de la Subsede, a fin de alcanzar con las metas trazadas.					

7	El personal jurisdiccional cumple con la especialización y formación que amerita el cargo o juzgado donde realiza sus funciones.					
8	El personal judicial conoce las funciones que debe realizar de acuerdo a los documentos de gestión y la Ley Orgánica del Poder Judicial					
9	Se realiza un monitoreo constante de las funciones de los servidores judiciales en los diferentes juzgados de la Subsede Lambayeque					
10	Existe la comunicación fluida entre servidores judiciales y jefes inmediatos.					
11	Se realizan coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante entre los servidores judiciales con sus jefes inmediatos y/o jueces					
<b>Dirección</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato y/o jueces son acertadas.					
13	Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas.					
14	Se convoca a reuniones con el personal jurisdiccional de forma constante y oportuna.					
15	Se toman en consideración propuestas de los servidores judiciales					
16	El jefe inmediato y/ o jueces promueven el trabajo en equipo.					
<b>Control</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17	En la Subsede de Lambayeque, existe una supervisión y/o control constante durante el desarrollo de las labores.					
18	La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas.					
19	Los servidores judiciales cumplen al término del año judicial con las normas establecidas por la institución.					
20	Se comprueban e inspeccionan el avance de las actividades realizadas por el personal de forma constante.					
21	Se inspecciona el avance y el cumplimiento de objetivos del personal.					

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**

Área de Trabajo:.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estimado servidor, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia – Subsede Lambayeque.

Es importante precisar que esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, cuyos resultados serán de manera RESERVADA, mismos que serán utilizados para fines únicamente académicos, situación por la cual solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

**Instrucciones:** Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente, conforme a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, teniendo en cuenta que la ESCALA VALORATIVA es la siguiente:

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORIA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES / ITEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>Formación</b>						
1	Se realizan capacitaciones de forma constante a los servidores judiciales					
2	Se realizan evaluaciones a efectos de medir los conocimientos técnicos y profesionales					
3	Los conocimientos técnicos y profesionales que muestra el colaborador en la institución van acorde con el perfil que desarrolla el servidor judicial					
<b>Eficacia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
4	Las metas y objetivos propuestos se cumplen en el plazo establecido.					
5	Al finalizar el año judicial, se obtienen los resultados deseados.					

6	Los servidores judiciales reportan de manera constante el avance de las funciones encomendadas.					
7	Los servidores judiciales desarrollan sus actividades en su integridad y a cabalidad					
8	La entidad evalúa el rendimiento en sus labores					
	<b>Motivación</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	Los servidores judiciales se sienten identificados con su institución.					
10	La gestión actual de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, promueve pago de incentivos o bono por producción para el cumplimiento de metas.					
11	El jefe inmediato y/o juez reconoce el esfuerzo de los trabajadores, al cumplimiento de metas anuales.					
12	La remuneración que percibes los servidores judiciales en sus distintos cargos, es proporcional a la carga procesal laboral.					

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Chiclayo, 15 de Noviembre del 2022

**SEÑOR: Dr. Idelso Núñez Quijano**  
**Administrador de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque**

Ciudad.

**ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**  
**REFERENCIA : SOLICITUD de el (la) Interesado(a) FECHA 15 de Noviembre del 2022**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Jasson Florencio Ruiz Sernaque
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque
- 6) Asesor : Dr. Mg. Ñique Carbajal Cesar Armando

RECIBIDO  
16/11/22

ADG IDELSO NUNEZ QUIJANO  
ADMINISTRADOR  
Jueces de Lambayeque - Ferrereste  
CSJLA - PODER JUDICIAL

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahim Mejía Díaz

Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo

arp (CI).



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" "Año del*  
*Bicentenario del Congreso de la República del Perú"*

Lambayeque, 18 de noviembre de 2022.

**Carta Nro. 00001-2022-CSJLA-SUBSEDE LAMBAYEQUE.**

**Sr. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué**

**Presente.** -

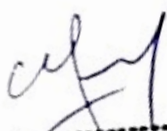
**Referencia:** Carta de Presentación (15.11.22)

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme cordialmente a usted con el propósito de saludarle y; a la vez en atención al documento de la referencia precisarle lo siguiente:

**SE AUTORIZA**, al señor **JASSON FLORENCIO RUIZ SERNAQUE**, a fin que realice el trabajo de investigación denominado "*Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque*", con la aplicación de los instrumentos respectivos.

Atentamente.



ABG. IDELSO NUNEZ QUIJANO  
ADMINISTRADOR  
Juzgados de Lambayeque - Ferreñafe  
CSJLA - PODER JUDICIAL





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque acerca del desempeño laboral", que el investigador Jasson Florencio Ruiz Sernaqué usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSEDE LAMBAYEQUE".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de octubre de 2022.

**Marco A. Cabrera Atoche**  
Docente investigador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subselección Lambayeque acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subselección Lambayeque acerca del desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestro (    )	Bachiller (    )	Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública (    )	Política y gobernabilidad (    )	Administración o economía (    ) Otra _____ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años (    )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Gomez (2014), dicho instrumento viene a ser una representación puntual de lo que corresponde a la técnica de observación, permitiendo así, que el investigador se enfoque y oriente en ciertas particularidades y a la vez que estas se encuentren sujetas a ciertos requisitos. Siendo así, este instrumento, consta de una serie de preguntas y otras indicaciones, que tienen por fin recopilar cierta información de los encuestados (Kabir, 2016).

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	<b>“Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”</b>
Autor (a)(es):	Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué
Procedencia:	<b>Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal Judicial de la Corte Superior Subsele Lambayeque
Significación:	Esta escala está compuesta por 33 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 21 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 12 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La dimensión Planificación, la cual tiene como indicadores (Señala sus objetivos y metas, establece y efectúa planes estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Delimita las funciones de trabajo, realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante); la dimensión dirección tiene los indicadores (Emplea liderazgo, Ejecución de planes); la dimensión control tiene los indicadores (Supervisa y evalúa el alcance de los objetivos). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión formación tiene como indicadores (Realiza capacitaciones de forma constante y evaluar los conocimientos técnicos y profesionales); la dimensión eficacia tiene como indicadores (logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad, evaluar el rendimiento en sus labores) y la dimensión motivación tiene como indicadores (Pago de incentivos o bonos por producción, conocimiento por cumplimiento de metas anuales y percepción de remuneración adecuada).

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planificación</b>	(Bernal, 2012), señala que la planificación es la primera dimensión y función de la gestión administrativa y sirve de sustento para las demás dimensiones y/o funciones de dicha variable. Asimismo, la planificación determina anticipadamente los objetivos y metas que deben realizarse y acciones para alcanzarlos
	<b>Organización</b>	(Certo, 2001), manifiesta que la función administrativa de Organizar es el proceso por el cual se establece el uso ordenado de todos los recursos

		económicos y humanos del sistema de la administración
	<b>Dirección</b>	Kumar (2017), sostuvo que, la dirección dentro de la administración es la capacidad de hacer trabajar a un determinado grupo laboral que se encuentra constituido.
	<b>Control</b>	Güemes (2019), señala que, el control que sirven para asegurar una adecuada gestión en las entidades públicas, toda vez que, permite que dichas entidades puedan desenvolver sus labores y/o funciones de manera correcta, efectiva y segura, con enfoque a las metas y objetivos.

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Formación</b>	(Villegas, 2018), señala que, la formación es el progreso de la educación de la persona.
	<b>Eficacia</b>	Ruiz (2011), La eficacia es el nivel de logro de los metas y objetivos trazados en el aspecto formativo de las instituciones públicas.
	<b>Motivación</b>	Es todo aquello que impulsa a un trabajador a proceder de determinada forma o que da origen, al menos, a una estilo determinado o comportamiento respectivo Chiavenato (2018).

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento los instrumentos “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”, elaborado por el Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”**

**Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: Planificación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Señala sus objetivos y metas 2. Establece y efectúa planes estratégicos	1. La institución establece objetivos y metas en la apertura del año judicial.	4	4	4	
	2. La entidad destina de forma eficaz y pertinente los recursos para el cumplimiento de sus metas.	4	4	4	
	3. La institución presente a sus trabajadores los planes estratégicos para	4	4	4	

	el cumplimiento de sus objetivos				
	4. La institución cumple los objetivos y metas en los plazos propuestos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Delimita las funciones de trabajo. 2. Realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante	1. El personal está distribuido de forma proporcional en los distintos juzgados de la Subsede, a fin de alcanzar con las metas trazadas.	4	4	4	
	2. El personal jurisdiccional cumple con la especialización y formación que amerita el cargo o juzgado donde realiza sus funciones.	4	4	4	
	3. El personal judicial conoce las funciones que debe realizar de acuerdo a los documentos de gestión y la Ley Orgánica del Poder Judicial	4	4	4	
	4. Se realiza un monitoreo constante de las funciones de los servidores judiciales en los diferentes juzgados de la Subsede Lambayeque	4	4	4	
	5. Existe la comunicación fluida entre servidores judiciales y jefes inmediatos.	4	4	4	
	6. Se realizan coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante entre los servidores judiciales con sus jefes inmediatos y/o jueces	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

1. Emplea liderazgo 2. Ejecución de planes	1. Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato y/o jueces son acertadas.	4	4	4	
	2. Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas.	4	4	4	
	3. Se convoca a reuniones con el personal jurisdiccional de forma constante y oportuna.	4	4	4	
	4. Se toman en consideración propuestas de los servidores judiciales	4	4	4	
	5. El jefe inmediato y/ o jueces promueven el trabajo en equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Supervisa y evalúa el alcance de objetivos	1. En la Subsede de Lambayeque, existe una supervisión y/o control constante durante el desarrollo de las labores.	4	4	4	
	2. La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas.	4	4	4	
	3. Los servidores judiciales cumplen al término del año judicial con las normas establecidas por la institución.	4	4	4	
	4. Se comprueban e inspeccionan el avance de las actividades realizadas por el personal de forma constante.	4	4	4	
	5. Se inspecciona el avance y el cumplimiento de objetivos del personal.	4	4	4	

## Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Formación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Realiza capacitaciones de forma constante. 2. Evaluar los conocimientos técnicos y profesionales	1. Se realizan capacitaciones de forma constante a los servidores judiciales	4	4	4	
	2. Se realizan evaluaciones a efectos de medir los conocimientos técnicos y profesionales	4	4	4	
	3. Los conocimientos técnicos y profesionales que muestra el colaborador en la institución van acorde con el perfil que desarrolla el servidor judicial	4	4	4	

Segunda dimensión: Eficacia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ R mendaciones
1. Evaluar el rendimiento en sus labores 2. Logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad	1. Las metas y objetivos propuestos se cumplen en el plazo establecido.	4	4	4	
	2. Al finalizar el año judicial, se obtienen los resultados deseados.	4	4	4	
	3. Los servidores judiciales reportan de manera constante el avance de las funciones encomendadas.	4	4	4	
	4. Los servidores judiciales desarrollan sus actividades en su integridad y a cabalidad	4	4	4	
	5. La entidad evalúa el rendimiento en sus labores	4	4	4	

• Tercera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



1. Pago de incentivos o bono por producción.	Los servidores judiciales se sienten identificados con su institución.	4	4	4	
2. Reconocimiento por cumplimiento de metas anuales	La gestión actual de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, promueve pago de incentivos o bono por producción para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
3. Percepción de remuneración adecuada	El jefe inmediato y/o juez reconoce el esfuerzo de los trabajadores, al cumplimiento de metas anuales.	4	4	4	
	La remuneración que percibes los servidores judiciales en sus distintos cargos, es proporcional a la carga procesal laboral.	4	4	4	

---

**Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche**  
**Docente investigador**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral", que el investigador Jasson Florencio Ruiz Sernaqué usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSELE LAMBAYEQUE".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de octubre de 2022.

  
Katherin M. Inoñan Castañeda  
PSICÓLOGA  
C. Ps. P. N° 26237

Mg. KATHERIN MEDALIP INOÑAN CASTAÑEDA  
PSICÓLOGA

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	KATHERIN MEDALIP INOÑAN CASTAÑEDA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Bachiller ( <input type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> )	Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> )	Administración o economía ( <input type="checkbox"/> ) Otra _____ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Psicología organizacional		
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

b. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Gomez (2014), dicho instrumento viene a ser una representación puntual de lo que corresponde a la técnica de observación, permitiendo así, que el investigador se enfoque y oriente en ciertas particularidades y a la vez que estas se encuentren sujetas a ciertos requisitos. Siendo así, este instrumento, consta de una serie de preguntas y otras indicaciones, que tienen por fin recopilar cierta información de los encuestados (Kabir, 2016).

### 8. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	<b>“Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”</b>
----------------------	---

Autor (a)(es):	Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué
Procedencia:	<b>Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal Judicial de la Corte Superior Subsele Lambayeque
Significación:	Esta escala está compuesta por 33 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 21 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 12 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La dimensión Planificación, la cual tiene como indicadores (Señala sus objetivos y metas, establece y efectúa planes estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Delimita las funciones de trabajo, realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante); la dimensión dirección tiene los indicadores (Emplea liderazgo, Ejecución de planes); la dimensión control tiene los indicadores (Supervisa y evalúa el alcance de los objetivos). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión formación tiene como indicadores (Realiza capacitaciones de forma constante y evaluar los conocimientos técnicos y profesionales); la dimensión eficacia tiene como indicadores (logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad, evaluar el rendimiento en sus labores) y la dimensión motivación tiene como indicadores (Pago de incentivos o bonos por producción, conocimiento por cumplimiento de metas anuales y percepción de remuneración adecuada).

## 9. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planificación</b>	(Bernal, 2012), señala que la planificación es la primera dimensión y función de la gestión administrativa y sirve de sustento para las demás dimensiones y/o funciones de dicha variable. Asimismo, la planificación determina anticipadamente los objetivos y metas que deben realizarse y acciones para alcanzarlos
	<b>Organización</b>	(Certo, 2001), manifiesta que la función administrativa de Organizar es el proceso por el cual se establece el uso ordenado de todos los recursos económicos y humanos del sistema de la administración
	<b>Dirección</b>	Kumar (2017), sostuvo que, la dirección dentro de la administración es la capacidad de hacer trabajar a un determinado grupo laboral que se encuentra constituido.
	<b>Control</b>	Güemes (2019), señala que, el control que sirven para asegurar una adecuada gestión en las entidades públicas, toda vez que, permite que dichas entidades

		puedan desenvolver sus labores y/o funciones de manera correcta, efectiva y segura, con enfoque a las metas y objetivos.
--	--	--

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Formación</b>	(Villegas, 2018), señala que, la formación es el progreso de la educación de la persona.
	<b>Eficacia</b>	Ruiz (2011), La eficacia es el nivel de logro de los metas y objetivos trazados en el aspecto formativo de las instituciones públicas.
	<b>Motivación</b>	Es todo aquello que impulsa a un trabajador a proceder de determinada forma o que da origen, al menos, a una estilo determinado o comportamiento respectivo Chiavenato (2018).

### 10. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento los instrumentos “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”, elaborado por el Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”**

**Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: Planificación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Señala sus objetivos y metas 4. Establece y efectúa planes estratégicos	1.- La institución establece objetivos y metas en la apertura del año judicial.	4	4	4	
	2.- La entidad destina de forma eficaz y pertinente los recursos para el cumplimiento de sus metas.	4	4	4	
	3.- La institución presente a sus trabajadores los planes estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos	4	4	4	
	4.- La institución cumple los objetivos y metas en los plazos propuestos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1.- El personal está distribuido de forma proporcional en los distintos	4	4	4	

3. Delimita las funciones de trabajo. 4. Realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante	juzgados de la Subsede, a fin de alcanzar con las metas trazadas.				
	2.- El personal jurisdiccional cumple con la especialización y formación que amerita el cargo o juzgado donde realiza sus funciones.	4	4	4	
	3.- El personal judicial conoce las funciones que debe realizar de acuerdo a los documentos de gestión y la Ley Orgánica del Poder Judicial	4	4	4	
	4.- Se realiza un monitoreo constante de las funciones de los servidores judiciales en los diferentes juzgados de la Subsede Lambayeque	4	4	4	
	5.- Existe la comunicación fluida entre servidores judiciales y jefes inmediatos.	4	4	4	
	6.- Se realizan coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante entre los servidores judiciales con sus jefes inmediatos y/o jueces	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Emplea liderazgo 4. Ejecución de planes	1.- Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato y/o jueces son acertadas.	4	4	4	
	2.- Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas.	4	4	4	
	3.- Se convoca a reuniones con el personal jurisdiccional de forma constante y oportuna.	4	4	4	
	4.- Se toman en consideración propuestas de los servidores judiciales	4	4	4	
	5.- El jefe inmediato y/ o jueces promueven el trabajo en equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Supervisa y evalúa el alcance de objetivos	1.- En la Subsede de Lambayeque, existe una supervisión y/o control constante durante el desarrollo de las labores.	4	4	4	
	2.- La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas.	4	4	4	
	3.- Los servidores judiciales cumplen al término del año judicial con las normas establecidas por la institución.	4	4	4	
	4.- Se comprueban e inspeccionan el avance de las actividades realizadas por el personal de forma constante.	4	4	4	
	5.- Se inspecciona el avance y el cumplimiento de objetivos del personal.	4	4	4	

**Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

- Primera dimensión: Formación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Realiza capacitaciones de forma constante. 4. Evaluar los conocimientos técnicos y profesionales	1.- Se realizan capacitaciones de forma constante a los servidores judiciales	4	4	4	
	2.- Se realizan evaluaciones a efectos de medir los conocimientos técnicos y profesionales	4	4	4	
	3.- Los conocimientos técnicos y profesionales que muestra el colaborador en la institución van acorde con el perfil que desarrolla el servidor judicial	4	4	4	

Segunda dimensión: Eficacia



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Evaluar el rendimiento en sus labores 4. Logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad	1.- Las metas y objetivos propuestos se cumplen en el plazo establecido.	4	4	4	
	2.- Al finalizar el año judicial, se obtienen los resultados deseados.	4	4	4	
	3.- Los servidores judiciales reportan de manera constante el avance de las funciones encomendadas.	4	4	4	
	4.- Los servidores judiciales desarrollan sus actividades en su integridad y a cabalidad	4	4	4	
	5.- La entidad evalúa el rendimiento en sus labores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Pago de incentivos o bono por producción. 5. Reconocimiento por cumplimiento de metas anuales 6. Percepción de remuneración adecuada	1.- Los servidores judiciales se sienten identificados con su institución.	4	4	4	
	2.- La gestión actual de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, promueve pago de incentivos o bono por producción para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	3.- El jefe inmediato y/o juez reconoce el esfuerzo de los trabajadores, al cumplimiento de metas anuales.	4	4	4	
	4.- La remuneración que percibes los servidores judiciales en sus distintos cargos, es proporcional a la carga procesal laboral.	4	4	4	

  
 Katherin M. Inoñan Castañeda  
 PSICÓLOGA  
 C. Ps. P. N° 28237

**Mg. KATHERIN MEDALIP INOÑAN CASTAÑEDA**  
 PSICÓLOGA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral", que el investigador Jasson Florencio Ruiz Sernaqué usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSELE LAMBAYEQUE".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de octubre de 2022


**Mg. Sharon Andreína Aguirre Fernández**  
Maestra en Gestión Pública

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Sharoon Andreina Aguirre Fernandez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Bachiller ( <input type="checkbox"/> )
	Doctor ( <input type="checkbox"/> )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> )
	Administración o economía ( <input type="checkbox"/> )	Otra _____ ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Recursos Humanos- ODPE LAMBAYEQUE	
<b>Institución donde labora:</b>	Oficina Nacional de Procesos Electorales- ODPE LAMBAYEQUE	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 12. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

c. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Gómez (2014), dicho instrumento viene a ser una representación puntual de lo que corresponde a la técnica de observación, permitiendo así, que el investigador se enfoque y oriente en ciertas particularidades y a la vez que estas se encuentren sujetas a ciertos requisitos. Siendo así, este instrumento, consta de una serie de preguntas y otras indicaciones, que tienen por fin recopilar cierta información de los encuestados (Kabir, 2016).

### 13. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario aplicado a los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsede Lambayeque acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a los servidores
----------------------	---

<p>Autor (a)(es):          Procedencia:          Administración:          Tiempo de aplicación:          Ámbito de aplicación:          Significación:</p>	<p><b>judiciales de la Corte Superior de Justicia Subsele Lambayeque acerca del desempeño laboral”</b>          Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué  <b>Perú</b>          Individual          Entre 10 minutos a 15 minutos          Personal Judicial de la Subsele Lambayeque CSJLA.          Personal Judicial de la Corte Superior Subsele Lambayeque          Esta escala está compuesta por 33 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 21 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 12 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La dimensión Planificación, la cual tiene como indicadores (Señala sus objetivos y metas, establece y efectúa planes estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Delimita las funciones de trabajo, realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante); la dimensión dirección tiene los indicadores (Emplea liderazgo, Ejecución de planes); la dimensión control tiene los indicadores (Supervisa y evalúa el alcance de los objetivos). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión formación tiene como indicadores (Realiza capacitaciones de forma constante y evaluar los conocimientos técnicos y profesionales); la dimensión eficacia tiene como indicadores (logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad, evaluar el rendimiento en sus labores) y la dimensión motivación tiene como indicadores (Pago de incentivos o bonos por producción, conocimiento por cumplimiento de metas anuales y percepción de remuneración adecuada).</p>
--	---

#### 14. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planeación</b>	(Bernal, 2012), señala que la planificación es la primera dimensión y función de la gestión administrativa y sirve de sustento para las demás dimensiones y/o funciones de dicha variable. Asimismo, la planificación determina anticipadamente los objetivos y metas que deben realizarse y acciones para alcanzarlos
	<b>Organización</b>	(Certo, 2001), manifiesta que la función administrativa de Organizar es el proceso por el cual se establece el uso ordenado de todos los recursos económicos y humanos del sistema de la administración
	<b>Dirección</b>	Kumar (2017), sostuvo que, la dirección dentro de la administración es la capacidad de hacer trabajar a un determinado grupo laboral que se encuentra constituido.
	<b>Control</b>	Güemes (2019), señala que, el control que sirven para asegurar una adecuada gestión en las entidades

		públicas, toda vez que, permite que dichas entidades puedan desenvolver sus labores y/o funciones de manera correcta, efectiva y segura, con enfoque a las metas y objetivos.
--	--	---

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Eficiencia</b>	Chiavenato (2014) la define como aquel vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, la relación entre los recursos empleados y el producto obtenido al final.
	<b>Eficacia</b>	Es aquella capacidad de satisfacer una necesidad que, en este caso, tiene la institución, a través de sus productos o servicios (Chiavenato, 2014).
	<b>Motivación</b>	Es el proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el individuo para lograr los objetivos propuestos; no obstante, tal como señala (Chiavenato, 2017).

#### 15. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento **“CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA”** Y **“CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”**, elaborado por el Bach. Jasson Florencio Ruiz Sernaqué. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA SUBSEDE LAMBAYEQUE ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”**

**Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: Planificación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Señala sus objetivos y metas 6. Establece y efectúa planes estratégicos	1. La institución establece objetivos y metas en la apertura del año judicial.	4	4	4	
	2.- La entidad destina de forma eficaz y pertinente los recursos para el cumplimiento de sus metas.	4	4	4	
	3.- La institución presente a sus trabajadores los planes estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos	4	4	4	
	4.- La institución cumple los objetivos y metas en los plazos propuestos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1.- El personal está distribuido de forma proporcional en los distintos	4	4	4	

5. Delimita las funciones de trabajo. 6. Realiza coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante	juzgados de la Subsede, a fin de alcanzar con las metas trazadas.				
	2.- El personal jurisdiccional cumple con la especialización y formación que amerita el cargo o juzgado donde realiza sus funciones.	4	4	4	
	3.- El personal judicial conoce las funciones que debe realizar de acuerdo a los documentos de gestión y la Ley Orgánica del Poder Judicial	4	4	4	
	4.- Se realiza un monitoreo constante de las funciones de los servidores judiciales en los diferentes juzgados de la Subsede Lambayeque	4	4	4	
	5.- Existe la comunicación fluida entre servidores judiciales y jefes inmediatos.	4	4	4	
	6.- Se realizan coordinaciones y reuniones de trabajo de manera constante entre los servidores judiciales con sus jefes inmediatos y/o jueces	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Emplea liderazgo 6. Ejecución de planes	1.- Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato y/o jueces son acertadas.	4	4	4	
	2.- Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas.	4	4	4	
	3.- Se convoca a reuniones con el personal jurisdiccional de forma constante y oportuna.	4	4	4	
	4.- Se toman en consideración propuestas de los servidores judiciales	4	4	4	
	5.- El jefe inmediato y/ o jueces promueven el trabajo en equipo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

3. Supervisa y evalúa el alcance de objetivos	1.- En la Subsede de Lambayeque, existe una supervisión y/o control constante durante el desarrollo de las labores.	4	4	4	
	2.- La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas.	4	4	4	
	3.- Los servidores judiciales cumplen al término del año judicial con las normas establecidas por la institución.	4	4	4	
	4.- Se comprueban e inspeccionan el avance de las actividades realizadas por el personal de forma constante.	4	4	4	
	5.- Se inspecciona el avance y el cumplimiento de objetivos del personal.	4	4	4	

## Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Formación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Realiza capacitaciones de forma constante. 6. Evaluar los conocimientos técnicos y profesionales	1.- Se realizan capacitaciones de forma constante a los servidores judiciales	4	4	4	
	2.- Se realizan evaluaciones a efectos de medir los conocimientos técnicos y profesionales	4	4	4	
	3.- Los conocimientos técnicos y profesionales que muestra el colaborador en la institución van acorde con el perfil que desarrolla el servidor judicial	4	4	4	

Segunda dimensión: Eficacia


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------




5. Evaluar el rendimiento en sus labores 6. Logro de metas trazadas y cumplimiento de funciones a cabalidad	4.- Las metas y objetivos propuestos se cumplen en el plazo establecido.	4	4	4	
	5.- Al finalizar el año judicial, se obtienen los resultados deseados.	4	4	4	
	6.- Los servidores judiciales reportan de manera constante el avance de las funciones encomendadas.	4	4	4	
	7.- Los servidores judiciales desarrollan sus actividades en su integridad y a cabalidad	4	4	4	
	8.- La entidad evalúa el rendimiento en sus labores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Pago de incentivos o bono por producción. 8. Reconocimiento por cumplimiento de metas anuales 9. Percepción de remuneración adecuada	1.- Los servidores judiciales se sienten identificados con su institución.	4	4	4	
	2.- La gestión actual de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, promueve pago de incentivos o bono por producción para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	3.- El jefe inmediato y/o juez reconoce el esfuerzo de los trabajadores, al cumplimiento de metas anuales.	4	4	4	
	4.- La remuneración que perciben los servidores judiciales en sus distintos cargos, es proporcional a la carga procesal laboral.	4	4	4	




**Sharon A. Aguirre Fernández**  
 ABOGADA  
 ICAL. 9028

**Mg. Sharon Andreina Aguirre Fernández**  
 Maestra en Gestión Pública



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ÑIQUE CARBAJAL CESAR ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SUBSEDE LAMBAYEQUE", cuyo autor es RUIZ SERNAQUE JASSON FLORENCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 01 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ÑIQUE CARBAJAL CESAR ARMANDO <b>DNI:</b> 16797150 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9287-9387	Firmado electrónicamente por: CANIQUEN el 14-01- 2023 15:46:42

Código documento Trilce: TRI - 0506555