



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de
la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Suyo Jesus, Yesica Dora (orcid.org/0000-0002-9957-8624)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Fredy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

En esta investigación en la cual he puesto mucho esfuerzo quiero dedicarles a dos personas muy importantes en mi vida a mi querida madre y a mi adorado hijo, que son mi fuente de riqueza y me han otorgado siempre el impulso de continuar con mi trayectoria.

AGRADECIMIENTO

A mi padre celestial Dios que siempre está conmigo en todo momento, quien me brinda vida y salud; asimismo a mi asesor Juan Godoy Caso, quien con su gran enseñanza me guío para culminar el presente trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.", cuyo autor es SUYO JESUS YESICA DORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 16- 01-2024 11:24:34

Código documento Trilce: TRI - 0679565



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUYO JESUS YESICA DORA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YESICA DORA SUYO JESUS DNI: 46494564 ORCID: 0000-0002-9957-8624	Firmado electrónicamente por: YSUYOJ el 03-12-2023 18:49:35

Código documento Trilce: TRI - 0679566

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
1.1 Descripción de Resultados	20
1.2 Contrastación de Hipótesis	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la muestra	16
Tabla 2 Validación del instrumento a través del juicio de expertos	17
Tabla 3 fiabilidad del cuestionario	18
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral	20
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa	22
Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	23
Tabla 7 Correlación entre las variables desempeño laboral y gestión administrativa	24
Tabla 8 Correlación entre las variables desempeño laboral y planificación administrativa	25
Tabla 9 Correlación entre las variables desempeño laboral y organización administrativa	26
Tabla 10 Correlación entre las variables desempeño laboral y dirección administrativa	27
Tabla 11 Correlación entre las variables desempeño laboral y control administrativo	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Estructura del diseño

12

RESUMEN

El estudio de mi investigación tenía por finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022. Es una investigación tipo aplicada con enfoque cuantitativo, con diseño de investigación no experimental, transeccional de nivel correlacional, la población de interés estuvo conformada por ochenta colaboradores de la sede Puquio, seleccionados a través de un muestreo censal, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por ocho dimensiones y veintiocho ítems, los resultados destacaron una relación estadísticamente relevante entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.574. Esta correlación señalaba una relación positiva media. Además, se identificaron asociaciones significativas entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa: planificación (Rho, 0.581), organización (Rho, 0.558), dirección (Rho, 0.465) y control (Rho, 0.529), todas mostrando una relación positiva media. Estos hallazgos subrayan la influencia positiva que tienen varios aspectos de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Palabra clave: Colaboradores, desempeño laboral, gestión.

ABSTRACT

The purpose of my research study was to determine the relationship between administrative management and work performance of the collaborators of the Superior Court of Justice of Ayacucho, Puquio 2022. It is an applied type research with quantitative approach, with non-experimental research design, transectional correlational level, the population of interest consisted of eighty employees of the Puquio headquarters, selected through a census sampling, the technique used for data collection was the survey, using a questionnaire consisting of eight dimensions and twenty-eight items, the results highlighted a statistically significant relationship between administrative management and job performance, evidenced by a Spearman correlation coefficient of 0. 574. 574. This correlation indicated an average positive relationship. In addition, significant associations were identified between job performance and the dimensions of administrative management: planning (Rho, 0.581), organizing (Rho, 0.558), leading (Rho, 0.465) and controlling (Rho, 0.529), all showing a medium positive relationship. These findings underscore the positive influence that various aspects of administrative management have on employee job performance.

Keyword: Work performance, collaborators, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

El constante aumento de la población, tanto a nivel de nuestro territorio y global, ha creado un panorama desafiante para la gestión pública. Este crecimiento demográfico plantea la probabilidad de que se generen problemas que requieren respuestas rápidas de parte de las entidades gubernamentales y judiciales, generando la necesidad de soluciones inmediatas.

En este entorno, es crucial que las autoridades responsables de la administración de las instituciones como la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio puedan entender estas necesidades y prever posibles obstáculos. La anticipación proactiva de estos desafíos y la búsqueda de soluciones se vuelven fundamentales para garantizar un servicio público eficaz, al tiempo que se asegura la permanencia del talento y la motivación del personal en sus roles laborales.

Al-Jedaia y Mehrez (2020) destacan la importancia de valorar el rendimiento del colaborador como un motivador y multiplicador del rendimiento laboral, generando una ventaja competitiva para la organización. Valdez Zepeda (2019) señala que la administración pública busca constantemente mejoras, empleando rankings y evaluaciones de rendimiento como elementos fundamentales en este proceso. Saavedra Meléndez y Delgado Bardales (2020) señalan que la gestión administrativa busca la satisfacción laboral, esencial para el bienestar del empleado. Sin embargo, en instituciones gubernamentales estudiadas, la insatisfacción se debe a salarios bajos, entornos laborales deficientes y un liderazgo poco efectivo. Proponen estrategias para enfocar la organización hacia metas claras, optimizando dirección, organización, control y planificación, destacando la importancia del área de RRHH reconozca que el colaborador es el núcleo de la institución, motivándolos y reconociendo su desempeño, lo cual influye directamente en la satisfacción laboral.

El Poder Judicial del Perú (2021) aprobó mediante R.A. 0136-2021-P-PJ, el PEI constituyendo como instrumento de gestión que identifica las estrategias en la entidad judicial para que pueda lograr los diferentes objetivos de política en la gestión, buscando el acercamiento de sus procesos, así como la infraestructura del capital humano hacia la tecnología, generando una mayor calidad de servicio y disminución de la corrupción para proteger el derecho de la población

El sistema judicial peruano afronta desafíos en gestión administrativa y en el desempeño laboral de sus empleados. Pese a los intentos innovadores en distintas administraciones, aún no se ha logrado un nivel ideal en la gestión administrativa productiva, lo cual impacta positivamente en el trabajo de quienes integran esta entidad judicial. En ese contexto, se planteó la imperativa necesidad de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio priorice otorgando garantía al servicio judicial efectivo. Esta necesidad incluye no solo la eficiencia operativa del sistema judicial, sino también la continuidad en el desempeño de los colaboradores y la solidez del marco legal, especialmente en áreas remotas y vulnerables. Como resultado, surgía la interrogante ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral, en los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022? del análisis de la situación nos ha permitido precisar y delimitar problemas específicos y concretos de la siguiente manera: **1) ¿Cómo se relaciona la planificación administrativa en el desempeño laboral de colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?, 2) ¿Cómo se relaciona la organización administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores, de la Corte Superior de Ayacucho Puquio, 2022?, 3) ¿Cómo se relaciona la dirección administrativa en el desempeño de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?, 4) ¿Cómo se relaciona el control administrativo en el desempeño laboral de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?.**

En su justificación teórica de esta investigación se enfoca para mejorar específicamente el desempeño laboral en sus colaboradores en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho sede Puquio. Este enfoque encontró relación eficiente de gestión administrativa, y el desempeño laboral teniendo como único fin proporcionar un servicio oportuno y eficaz a la ciudadanía.

En términos de justificación práctica, la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, particularmente la sede de Puquio, enfrenta retos para optimizar su gestión administrativa para mejorar gradualmente el desempeño en los colaboradores. Este proyecto buscó aportar información valiosa y específica sobre la situación actual, identificando áreas claves de mejora y ofreciendo recomendaciones prácticas para fortalecer la gestión y, por lo tanto, el desempeño laboral en la institución.

Como justificación metodológica el trabajo está fundamentado en el método hipotético deductivo, utilizamos información estadística para entender de qué forma se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral mediante indicadores concretos. Pero también nos sumergimos en las voces y experiencias de los empleados, escuchando sus vivencias a través de la encuesta. Esta combinación nos permitió no sólo entender los resultados, sino también a las personas que hay detrás de ellos.

Como objetivo general planteado fue determinar la relación entre la gestión administrativa en el desempeño laboral, de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022; se han definido los objetivos específicos siguientes: **1)** Determinar la relación de la planificación administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022; **2)** Determinar la relación de la organización administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022; **3)** Determinar la relación de la dirección administrativa, en el desempeño de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022; **4)** Determinar la relación del control administrativo en el desempeño de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.

Siguiendo un enfoque metodológico de formulación de hipótesis, se planteó la hipótesis general que postula la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral (Bernal Torres, 2016).

En respuesta a las interrogantes se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022. A su vez, las hipótesis específicas son: **1)** Existe relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022. **2)** Existe relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022. **3)** Existe relación entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Ayacucho, Puquio, 2022; y por último **4)** Existe relación entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación presenta los antecedentes de forma adecuada, proporcionando información significativa que respalda el estudio integral de las diferentes variables de la investigación.

Bohórquez et al. (2023) su estudio busca realizar un análisis de motivaciones y que tipo de influencia requiere para el mejor rendimiento de su personal del Gobierno y su provincia Santa Elena, encuestando a los directivos y colaboradores dentro de los hallazgos encontraron un 80% de satisfacción de nivel alto en la remuneración que perciben para cubrir sus necesidades básicas fisiológicas, el 60% percibe un alto nivel de satisfacción, al tener la facultad de dirigir, influir y controlar sus propias actividades o las de un determinado grupo de trabajo dentro de la institución, sin embargo, detectaron un 42% de insatisfacción en términos de equidad organizacional.

Cao y Hamori (2023) encontró una conexión directa positiva de la experiencia de desarrollo laboral con el desempeño laboral en empleados no gerenciales, desafiando preocupaciones previas sobre el agotamiento ligado a dicha experiencia en el desempeño laboral, especialmente visible en empleados en sus primeras etapas profesionales. Además, muestra que el respaldo social de los compañeros ayuda a afrontar los desafíos asociados con esta experiencia en el rendimiento laboral, evidenciando que las acciones proactivas también influyen en cómo esta experiencia impacta el desempeño en el trabajo, asimismo profundizan en la comprensión de por qué la experiencia de desarrollo laboral influye sobre el desempeño del trabajo.

Farmanesh et al. (2023) su estudio muestra una relación importante y positiva de prácticas sostenibles en gestión de recursos de personal y la calidad en el rendimiento laboral. Y con confianza en los líderes juega un papel crucial en esta relación, actuando como un factor significativo. Esta investigación revela en cuanto a la gestión sostenible de recursos de personal se asocia positivamente con la confianza en los líderes, y a su vez, esta confianza indica una conexión relativamente positivista y relevante frente al desempeño de los colaboradores, el manejo sostenible de los recursos humanos ejerce una influencia directa y notable en el desempeño en sus labores, además, con influencia en el desempeño laboral es significativa pero indirecta cuando la confianza en los líderes está presente.

Pita Y Torregrosa (2023) realizaron un estudio comparativo de colaboradores en ambos sectores en países europeos para evaluar su satisfacción laboral en relación con sus escalas educativas y condiciones salariales y laborales. Encontraron que los empleados con mayor educación en el sector público reportaron valores muy bajos en satisfacción laboral e ingresos, mientras que los colaboradores menos educados mostraron una tendencia opuesta en el mismo sector. Asimismo, encontraron una relación positiva entre educación y satisfacción laboral en el sector privado. Estos resultados resaltan la complejidad de la dinámica entre educación, sector laboral y satisfacción laboral en Europa.

kumari y Kumar (2023) su investigación se enfoca en entender la problemática que daña el impulso en los docentes, esta motivación influye en su desempeño laboral en escuelas privadas de Mirpurkhas, Pakistán, sus hallazgos revelan que la motivación, tanto autodeterminada como no autodeterminada, influye significativamente en la productividad de los profesores. Además, las causas que necesariamente predomina en el estímulo del docente también afectan considerablemente su desempeño laboral.

Pandya et al. (2022) identifican las barreras en la aplicación efectiva de incentivos financieros y no financieros para apoyar el programa de trabajadores sanitarios comunitarios de Uganda y fortalecerlo, estos colaboradores sanitarios comunitarios proporcionan accesibilidad de las comunidades a los servicios sanitarios con difícil accesibilidad, pero que a menudo tienen demasiado trabajo, están mal pagados y se enfrentan a retos que debilitan su motivación y su desempeño laboral, descubrieron que los factores no monetarios eran el reconocimiento, el acceso al transporte, los métodos de identificación como trabajador sanitario, la provisión de herramientas de trabajo y las oportunidades de recibir formación. Los factores monetarios incluían el acceso a remuneración mensual, reintegros relacionados con el transporte y sistemas de pago puntuales.

AlMulhim (2023) señaló que la gestión administrativa impacta de una manera positiva en la globalización con informaciones en bien de la administración electrónica y las buenas prácticas de administración de los conocimientos, también puso de relieve el papel mediador clave de las buenas prácticas de administración de los conocimientos entre administración y tecnología de la información.

El estudio realizado por Maake et al. (2021) mostraron una correlación de forma moderada que pueda aplacar entre la gestión del desempeño y el compromiso laboral en el sector público en Sudáfrica, asimismo hallaron una correlación fuerte entre la gestión del desempeño y las relaciones laborales, señalan la importancia que la dirección del sector público comprenda la necesidad de implementar la gestión del desempeño como herramienta impulsora para cambiar el comportamiento de los empleados y los métodos de trabajo con el fin de lograr resultados óptimos.

Revisando investigaciones a nivel nacional, nos encontramos con el trabajo de Ruiz Sernaque (2023) en su estudio realizado en esta casa judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, identifica una tenaz conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores judiciales. Su investigación reveló la importancia de la mejora en la gestión administrativa esté directamente relacionada entre las actuaciones laborales de funcionarios. Además, resaltó en la gestión administrativa demostró una capacidad sobresaliente, de índice con un rendimiento del 89.1%, mientras que el desempeño laboral también exhibió un alto nivel, alcanzando un 71.7%.

Mallcco Huayanay (2023) determinó el nivel de aprobación sobre la gestión administrativa teniendo en cuenta que los colaboradores alcanzan un promedio de valoración del 83.3%, similar al nivel de apreciación para el rendimiento laboral, también evaluado en un 83.3%. Además, se identificó una correlación de nivel medio entre el desempeño laboral de los trabajadores de la sede de Justicia en los juzgados de Huaycán y la gestión administrativa.

En la investigación de Vera Fernández (2022) establece una sólida y significativa conexión con la gestión administrativa y el desempeño laboral de la C.S.J San Martín. Según su análisis, alrededor del 72% de los empleados perciben en su escala un nivel medio en la gestión administrativa, por lo tanto existe un 71% muestra en escala alta de rendimiento en sus labores. Además, se observa correlación directa en las dimensiones específicas en la gestión administrativa, se observa la correlación directa y alta con planificación, mientras que el presupuesto presenta una correlación aún más alta con el desempeño laboral.

Machaca López (2022) identificó una conexión moderadamente positiva entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de una institución

gubernamental en la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna. Además, se observó una correlación positiva y moderada entre las dimensiones planeación, dirección, control en la organización, con el rendimiento laboral. Según la percepción de los entrevistados, con un 50.0% apreciando la gestión administrativa como promedio, mientras que el 45.6% la valora como efectiva. En cuanto al desempeño laboral, el 67.8% lo describe como estándar, y el 32.2% lo evalúa como eficiente.

Gilian León (2022) en su investigación afirma que el 55% de los encuestados califica la gestión institucional como media. En cuanto al desempeño, el 43% lo califica como muy alto, mientras que un 32% lo evalúa como alto. Además, encontró una relación positiva de nivel medio entre el desempeño laboral de los trabajadores de la C.S.J de Ica y la gestión institucional.

Pacherres Minchán (2021) señala que los colaboradores de la C.S.J de Moyobamba consideran que el nivel de gestión administrativa alcanza un 80% de adecuación, mientras que el desempeño laboral es evaluado como eficiente, alcanzando un 63%. Además, destaca haber encontrado una correlación de nivel medio entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Asca Agama et al. (2021) abordaron los hallazgos sobre la gestión administrativa de las adquisiciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática, resaltando las diversas implicaciones identificadas por los encuestados. Estos indican una falta de coordinación entre áreas, provocando incumplimientos y errores en la planificación de necesidades. Además, se evidenciaron deficiencias en el diseño y las estrategias, resaltando la importancia de actualizar funciones de acuerdo con un nuevo manual organizacional. Se enfocaron en la necesidad de jerarquías claras y la motivación del personal para garantizar la transparencia y honestidad en el trabajo. También recalcaron el control como medida esencial para corregir fallos y prevenir situaciones de corrupción, proponiendo la actualización y consulta de precios según los reglamentos de adquisiciones. Además, sugirieron la capacitación continua del personal de adquisiciones y respaldo al Comité Especial, especialmente para evitar demoras en la adjudicación de contratos debido a cargas laborales adicionales.

En el estudio de Vargas Zavala (2019) en su estudio sobre la Sala Penal de la C.S.J de Lima, encontró una conexión estadísticamente relevante entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Indicó que las dimensiones de control, dirección, organización y planeación, están estrechamente vinculadas con el rendimiento laboral. Según la percepción de los trabajadores, el 54.2% considera específicamente sobre la gestión administrativa dentro de la sala penal seria regular, mientras que el 26.4% la evalúa como satisfactoria. En cuanto al desempeño laboral, el 8.3% de los empleados lo califica como deficiente, mientras que el 87.5% lo considera regular.

Dentro de las teorías y perspectivas conceptuales vinculadas a la **gestión administrativa** y sus dimensiones.

El enfoque clásico en gestión administrativa, reconocido como empírico o de procesos, es una de las perspectivas más antiguas sobre la estructura organizativa. Arraigado en modelos industriales y militares, prioriza la configuración organizativa y su gestión. Figuras influyentes como Taylor, Fayol y Weber sobresalen en este enfoque, resaltando la planificación laboral, los requerimientos técnicos, los principios de gestión y la estructura formal. Este enfoque se fragmenta en tres paradigmas distintos: el enfoque de Taylor, la teoría administrativa de Fayol y la conceptualización burocrática propuesta por Weber (Kumar, 2017).

Hussain et al. (2019) distinguen dos enfoques gerenciales: uno busca la eficiencia y las ganancias económicas mediante métodos científicos, mientras que el otro se centra en las necesidades personales y la motivación para lograr un buen rendimiento. A pesar de estos enfoques, hay una tendencia hacia una gestión más flexible y centrada en las personas, aunque aún conserva aspectos tradicionales y valora las relaciones humanas.

Lapuente y Van de Walle (2020) destacan los efectos de una mejor gestión pública en las prioridades de los poderes públicos y aumento de eficiencia conjuntamente con eficacia. Aunque ofrece ventajas como transparencia y competencia, puede desplazar otros valores, especialmente en crisis como la pandemia de Covid-19.

Mendoza Fernandez y Moreira Chóez, 2021) la **gestión administrativa** constituye ese conjunto de acciones que orienta de manera organizada y consecutiva las actividades desarrolladas en las organizaciones, a través del

trabajo planeado, ordenado, coordinado y direccionado de los funcionarios responsables de conducir al buen funcionamiento de dicha organización.

Las dimensiones de la gestión administrativa, según Fayol, son pilares esenciales: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control, trascendiendo la mera conceptualización y proporcionando un andamiaje integral para examinar la gestión (Sukmana y Sri, 2023).

Boma Siaminabo (2022) destaca la gestión como un entramado funcional que abarca planificación, coordinación, motivación, liderazgo y dirección, esencial para armonizar elementos diversos y lograr metas específicas en un entorno estructurado. En contraste, la administración se enfoca en la formulación de objetivos y políticas, siendo clave en la gestión exitosa de organizaciones comerciales y gubernamentales.

Chiavenato (2009) conceptualiza la administración como un proceso global que abarca la ejecución del trabajo, incluyendo la planificación, organización, integración, dirección y control, junto con los comportamientos y aptitudes esenciales para lograr una gestión administrativa efectiva.

Mendoza Briones (2018) identifica cinco elementos fundamentales en el procedimiento de gestión: diagnóstico, planificación, organización, gestión y control, constituyendo componentes esenciales en toda gestión y representando la fórmula para fomentar la innovación productiva en las organizaciones.

Las dimensiones de estudio de la investigación.

Según Chiavenato (2009) **planificación** comprende la definición de objetivos y el reconocimiento de las tácticas y medidas esenciales para alcanzar, estos objetivos, que se definen de forma integral, indican la dirección en la que se dirige la organización. González Rodríguez et al. (2020) menciona que la **organización** implica establecer una estructura que permita la distribución y uso efectivo de medios y capital humano, financieros, elementos de trabajo, informáticos y tecnológicos, facilitando la realización del trabajo y la consecución de los objetivos previstos. Chiavenato (2009) indica que la **dirección** coordina y concentra los esfuerzos de todos los colaboradores para que desempeñen sus funciones de manera que la entidad logre sus metas. Asimismo González Rodríguez et al. (2020) define que la dirección coordina y centra los esfuerzos de todos los involucrados de la organización para que realicen su trabajo de manera que la organización alcance sus objetivos. Chiavenato (2009) indica el **Control**

evalúa y compara los resultados, González Rodríguez et al. (2020) siendo estas alineadas con las estrategias, con el fin de corregir cualquier problema que impacten negativamente en los resultados de la organización. **El desempeño laboral**, respaldado teóricamente por Sariköse y Göktepe (2022) es la conducta que asegura la continuidad y estabilidad en el trabajo, conduciendo al logro (Campbell y Wiernik 2015), según Ates,bsn et al. (2023) reflejan el grado en que los empleados satisfacen los requisitos establecidos por la compañía, mientras que Sumba Bustamante et al. (2022) resaltan la importancia del rendimiento óptimo para la eficacia empresarial.

Bautista Cuello et al. (2020) concluyen acotando sobre el desempeño laboral es clave para la efectividad y el éxito organizacional. Actúa como una herramienta fundamental para el crecimiento empresarial al facilitar estrategias, mejorar la eficacia de los colaboradores y ofrecer beneficios que impulsan la mejora continua de la organización. Las empresas se motivan a mejorar constantemente el desempeño del personal mediante programas continuos de capacitación y crecimiento (Sumba et al. 2022). Santillán Guzmán y Saavedra Sandoval (2021) subrayan que el desempeño laboral en instituciones gubernamentales no solo garantiza la operatividad efectiva de la entidad, sino que también tiene un impacto significativo en la percepción pública y en la capacidad de brindar servicios de calidad a los ciudadanos, generando satisfacción y confianza en la comunidad.

Dentro de las dimensiones de la variable de estudio destacan, **competencia** Carpini y Parker (2016) establecen una relación cercana entre competencia, habilidades comunicativas (escritas y orales), rendimiento específico y no específico del puesto, así como la demostración de esfuerzo. Campbell y Wiernik (2015) resaltan estos aspectos. Por otro lado, Borman et al. (2001) enfatizan el rendimiento en las tareas, mientras que Welbourne et al. (1998) abordan el comportamiento en el puesto de trabajo. Barradas Martínez et al. (2021) indican que la **productividad** es el valor añadido mediante el proceso que depende de los resultados obtenidos por los elementos utilizados por los colaboradores. Anshori et al. (2023) indica que la **motivación** está relacionada con la satisfacción de las necesidades propias, asimismo Hanus y Fox (2015) indican que es un proceso que impulsa a los individuos a avanzar hacia el logro de una meta, finalmente Kumari y Kumar (2023) motivar a las personas en una

organización es esencial porque puede estimular la conducta y actividades de los individuos con respecto a los objetivos percibidos. Salazar Mendoza (2020) menciona que el **conocimiento del trabajo** busca situar a los funcionarios públicos como un activo esencial, sustentando su competitividad en la efectiva y eficiente compartición de información, experiencias y saberes tanto individuales como grupales. Este enfoque está dirigido a potenciar de manera efectiva el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Con este tipo de investigación derivado del presente trabajo es practicado direccionado en un enfoque cuantitativo, el propósito fue analizar la influencia o conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.

Vara Horna (2012) señala que la investigación aplicada generalmente detecta el problema presente y busca, entre varias soluciones, la más idónea para el contexto particular. Mientras tanto, la investigación cuantitativa se enfoca en analizar la realidad a través de mediciones y valores numéricos confiables para obtener datos consistentes. Su objetivo es desarrollar explicaciones sólidas y extensas basadas en el empleo de la estadística (Escudero Sánchez y Cortez Suárez 2018).

La investigación se basa en el método hipotético deductivo, como menciona Farji-Brener (2007) que implica identificar un fenómeno, proponer diversas hipótesis explicativas, predecir resultados basados en esas hipótesis, confrontar esas predicciones con observaciones y finalmente descartar las hipótesis que no concuerdan con los datos. Además, según Díaz Novás et al. (2011) este método demuestra su eficacia cuando es aplicado por un equipo con experiencia y en condiciones adecuadas.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental siendo de tipo transeccional de nivel correlacional. En cuanto a las formalidades que suelen ser caracterizar dependencias o también las relaciones con las variables describiendo en el contexto sin ningún tipo de manipulación para que pueda mejorar el tema de tratado en la que está establecida básicamente la investigación (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

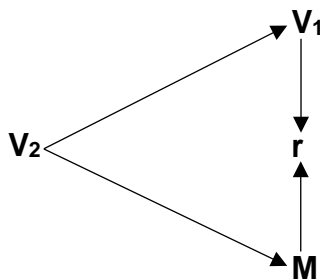
Con un diseño transeccional correlacional, tal como explica Ortiz Uribe (2003) consiste principalmente en la descripción de las conexiones entre dos o más variables en un instante preciso. Enfoque que no se dirige a las variables de manera individual, sino a sus vínculos, ya sean meramente correlativos o de causa y efecto. Este tipo de diseño investiga específicamente las relaciones entre

variables en un momento temporal específico.

El estudio se enfoca en comprender una relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral dentro del campo de la administración pública, sin intervenir en las variables. Su objetivo es comprender cómo estas se vinculan, ya sea por correlación o causalidad, con el fin de evaluar cómo influyen las variables independientes en este contexto.

Figura 1

Estructura



Donde:

M: Colaboradores de la institución

V₁: Gestión administrativa.

V₂: Desempeño laboral.

r: Coeficiente en la correlación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Gestión administrativa: revela una gran cantidad de actividades por las cuales conlleva a dirigir una organización que se da con el conjunto actividades en la jornada que se debe aplicar a base de acciones con el desarrollo de una organización tratando de superar dificultades y para así llegar a alcanzar los objetivos (González Rodríguez et al. 2020).

Definición operacional: siendo de variable cualitativa ordinal categórica. siendo el fin de evaluar, se ha dividido en cuatro dimensiones, utilizando un cuestionario que contiene 14 preguntas distribuidas a lo largo de dichas dimensiones de estudio.

Indicadores: entre ellos podemos mencionar, que la gestión administrativa se segmenta en cuatro dimensiones, planificación la Corte Superior de Justicia de Ayacucho establece sus metas y sus objetivos con claridad, usa sus recursos de manera efectiva y planifica adecuadamente sus actividades para lograr sus objetivos institucionales. Organización, los colaboradores son asignados a áreas de trabajo de manera adecuada, se definen claramente las funciones, se fomenta el trabajo en grupo para mejorar el rendimiento laboral de esta manera se asegura que el personal esté preparado para sus responsabilidades. Dirección, los superiores guían a los colaboradores, comunican las dinámicas de trabajo, mantienen una comunicación efectiva y motivan y reconocen el trabajo realizado por los colaboradores. Control, la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, evalúa constantemente los trabajos de los colaboradores y aprovecha eficientemente los recursos disponibles en su gestión administrativa.

Escala de medición: es ordinal policotómica, siendo las variables de orden ordinal, y discreta, las cinco categorías factibles. A partir de aquella variable con el estudio con sus dimensiones se establecen tres niveles de valoración: alto, medio y bajo.

Variable 2 Desempeño laboral: Santillán Guzmán y Saavedra Sandoval, (2021) mencionan que el desempeño laboral en instituciones gubernamentales no solo garantiza la operatividad efectiva de la entidad, sino que también tiene un impacto significativo en la percepción pública y en la capacidad de brindar servicios de calidad a los ciudadanos, generando satisfacción y confianza en la comunidad.

Definición operacional: se considera una variable categórica y cualitativa mediante distintos niveles. Se trata de una escala ordinal policotómica, es decir, las categorías tienen un orden determinado y constan de cinco opciones. Se evalúa en cuatro dimensiones mediante los 14 ítems de un cuestionario.

Indicadores: Los indicadores clave para evaluar el desempeño laboral se distribuyen en diferentes dimensiones. En primer lugar, en la dimensión de competencia, se valora la capacidad de realizar cambios para mejorar el cumplimiento de tareas, proponer soluciones ante dificultades, tomar decisiones y mostrar compromiso con las metas. En cuanto a la productividad, se

destaca la realización de servicios de calidad, la satisfacción con el trabajo del equipo, el cumplimiento eficiente de tareas asignadas y una buena relación con los compañeros. La motivación se refleja en el entusiasmo y compromiso en el trabajo, la satisfacción con el ambiente laboral, mejoras tras capacitaciones y un aumento en el rendimiento del equipo. Por último, el conocimiento del trabajo se evidencia en la capacidad y conocimientos necesarios para el puesto, generando confianza en la ejecución de labores específicas.

Definición operacional: Ordinal y policotómica, que si bien es cierto los valores que tienen en las variables son ordinales bien definidos, con sus categorías y asimismo los tres niveles de su evaluación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Según López Roldán y Fachelli (2015) el cúmulo poblacional es la suma de muchos elementos que son de real interés del propio investigador y de ellos se procederá a filtrar rigurosamente para así brindar un resultado veraz al término de las indagaciones. Para el actual estudio hubo 80 colaboradores los cuales otorgaron su opinión respecto a la encuesta que les fue asignada.

Vara Horna (2012) menciona que consiste en el grupo de personas y cosas que poseen determinadas cualidades en conjunto y que se pueden encontrar al mismo tiempo en un mismo espacio o territorio.

Criterios de inclusión: Como criterios de selección podemos considerar a las personas colaboradoras por la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. Y sobre este sentido los colaboradores y colaboradoras consideraron de forma voluntaria y hacer que su participación sea parte de un estudio.

Criterios de exclusión: respecto a este criterio hay personas que no quisieron formar parte del estudio, y también no están participando en la presente encuesta a los practicantes de esta entidad.

3.3.2 Muestra:

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) Para realizar este muestreo censal se debe incluir a las personas que conforman la población en el estudio, las muestras se utilizan para economizar tiempos y los recursos. Para la aplicación de la actual investigación, se encuestó a la totalidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, mediante

una muestra censal, a continuación, se establece una población en estudio siendo 80 colaboradores, aplicándose el muestreo censal en toda la población de estudio.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Área y/o Unidad	Frecuencia
Oficina de la Dirección	10
Equipo Directivo	15
Gestión Administrativa	20
Gestión Institucional	30
Asesoría Jurídica	5
Total	80

Nota. Datos obtenidos del directorio de la entidad

3.3.3 Unidad de análisis:

Este trabajo de investigación se centra en cualquier colaborador del área correspondiente a la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio en el año 2022, abordando y tratando cada una de las interrogantes con el objetivo de examinar y establecer su relación con el problema planteado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con este estudio utilizamos el método del cuestionario, de acuerdo con Bernal Torres (2016) permite la normalización y uniformidad del proceso de recolección de datos mediante el uso de interrogantes respecto a las variables de estudio, la encuesta se empleó como herramienta de investigación.

según Briones (1996) menciona que la encuesta explicativa busca explicar la relación de variables independientes o causales, la recolección de información que consiste en recoger datos e información de la población en estudio, a través de preguntas y respuestas, permitiendo así una especial exploración de las mismas.

La variable de gestión administrativa con sus dimensiones se define con catorce preguntas y con la variable desempeño laboral con cuatro dimensiones con catorce preguntas. Este instrumento permitió medir el nivel de vinculación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte

Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, así como sus dimensiones.

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan expresa viabilidad de validar el contenido del cuestionario mediante la evaluación de los expertos involucrados y la incorporación de aspectos que abarquen todas las variables relevantes.

Tabla 2

Validación del instrumento a través del juicio de expertos

Variables	Categorías	V de Aiken
Gestión administrativa	Claridad	1.000
	Coherencia	1.000
	Relevancia	0.992
Desempeño laboral	Claridad	1.000
	Coherencia	1.000
	Relevancia	0.992

Los resultados obtenidos en la validación realizada al cuestionario en la tabla 2, por medio de la evaluación de expertos Mg. Rosario Casaverde Dueñas, Mg. Donald Pasapera Rojas, Mg. Efraín Sandro Huamán Merino, usando la métrica V de Aiken, muestran un alto nivel de acuerdo y consenso en aspectos como la gestión administrativa, el desempeño laboral, en las categorías sobre claridad y coherencia, obtuvieron un puntaje perfecto de 1.000 en el índice de validez de Aiken, lo que indica una alta concordancia y entendimiento entre los expertos, en cuanto a la relevancia, aunque ligeramente menor, sigue siendo significativamente alta con un puntaje de 0.992, lo que sugiere que también existe un consenso único entre los expertos, esta puntuación alta indican una fuerte validez de contenido en las variables evaluadas, respaldando la solidez del instrumento de medición utilizado en la investigación.

Tabla 3*fiabilidad del cuestionario*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Variables consideradas en el estudio; Gestión administrativa - Desempeño laboral	0.947	40

Los resultados sobre la fiabilidad del cuestionario se muestran en la tabla 3. Estos datos, examinados mediante el coeficiente. Estos resultados, evaluados por medio de coeficiente Alfa de Cronbach, indicando confiabilidad muy alta para el cuestionario utilizado en la medición de dichas variables relacionadas específicamente con gestión administrativa de rendimiento laboral. El valor obtenido de 0.947 es significativamente alto y sugiere una consistencia notable en las respuestas proporcionadas por los elementos evaluados en el cuestionario. Para lograr esto, se aplicó el instrumento a 40 colaboradores de nuestra Corte Superior de Justicia Ayacucho, Puquio y se analizó cuidadosamente uno por uno mediante ensayos preliminares.

3.5. Procedimiento

Durante el proceso en el que está inmerso el desarrollo de presente trabajo de investigación se planifico los procedimientos para poder recolectar los datos.

Así mismo se envió una carta para que autoricen el desarrollo de la encuesta a los colaboradores de manera personal indicando los objetivos de la investigación, siendo esta importante para mejorar la gestión administrativa de la corte, además se indicó que el desarrollo es completamente de forma voluntaria para las cuales se llegó a entregar a cada uno de ellos un ejemplar del mismo para que sea resuelto sin presión alguna, proporcionando la información que se solicite para que culminen con el desarrollo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Analizando la documentación recolectada en nuestra investigación, se clasifican en niveles de apreciación. Presentamos estos resultados mediante tablas y gráficos empleando instrumentos y programas informáticos SPSS versión veinticinco y Microsoft Excel. Luego, realizamos un estudio exhaustivo utilizando

el análisis estadístico de correlación de Spearman para verificar nuestras hipótesis y determinar las relaciones entre las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

Según Katerine et al.(2020) indica que búsqueda del conocimiento para satisfacer una necesidad debe estar respaldada por la verdad, pero es crucial que este proceso mantenga una integridad ética que asegure la validez de los hechos, orientados hacia el beneficio humano o social. De nuestra parte se enfatiza la importancia de mantener la responsabilidad y la ética en todos los aspectos, incluyendo el estricto cumplimiento de las referencias y citas conforme a la séptima edición de APA. Asimismo, se ha considerado el código de ética de la U.C.V. para esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de Resultados

Caracterización con los principales resultados en la variable gestión administrativa de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 4

frecuencias para la variable desempeño laboral

Niveles	Variable desempeño laboral		Dimensión 1: competencia		Dimensión 2: productividad		Dimensión 3: motivación		Dimensión 4: conocimiento del trabajo	
	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
Medio	36	45.0	45	56.3	22	27.5	26	32.5	15	18.8
Alto	44	55.0	35	43.8	58	72.5	54	67.5	65	81.3
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Los resultados de la disposición de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022, se exhiben con la Tabla 4.

El contraste muestra el 45.0% tiene un desempeño medio y el 55.0% un desempeño alto. Estos resultados indican que el mayor volumen de los colaboradores se sitúe en el nivel alto que sugiere una distribución equilibrada en términos de rendimiento.

A continuación, se analizan las cuatro dimensiones específicas relacionadas con el desempeño laboral: competencia, productividad, motivación y conocimiento del trabajo.

Los hallazgos en la dimensión de competencia indican que el 56.3% representa un nivel medio, en tanto un 43.8% muestra nivel alto, sugiriendo una competencia moderada en la mayoría de los empleados, y una proporción notable que demuestra un alto grado de competencia.

En lo concerniente a la productividad, se evidencia que el 27.5% posee específicamente nivel medio, mientras que el 72.5% muestra nivel alto, señalando un nivel de productividad alto en la mayoría de los empleados y una proporción significativa que exhibe un nivel bajo de productividad.

En relación con la motivación, se observa que el 32.5% mantiene nivel medio, en tanto que el 67.5% muestra nivel alto. Este resultado nos señala que la mayoría de los colaboradores presentan nivel moderado de motivación, aunque un porcentaje significativo exhibe un alto nivel de motivación.

Finalmente, en la dimensión asociada al conocimiento del trabajo, el 18.8% expresa un nivel medio, y que el 81.3% refleja nivel alto. Esto sugiere que la mayor cantidad de los trabajadores contiene un alto nivel del conocimiento en su labor, aunque una pequeña fracción demuestra un nivel intermedio en este aspecto.

Los resultados reflejan un desempeño laboral generalmente alto entre los colaboradores, lo que sugiere un nivel satisfactorio en términos de competencia, productividad, motivación y conocimiento del trabajo. Sin embargo, existe una proporción significativa que muestra niveles intermedios

Esta información es muy valiosa y de gran utilidad para tomar mejores decisiones e identificar las áreas en las que se pueden aplicar estrategias de mejora para reforzar el rendimiento laboral.

Tabla 1*Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa*

Niveles	Variable gestión		Dimensión 1: planificación		Dimensión 2 : organización		Dimensión 3: dirección		Dimensión 4: control	
	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
	<u>administrativa</u>									
Bajo	3	3.8	16	20.0	8	10.0	2	2.5	0	0.0
Medio	52	65.0	45	56.3	37	46.3	53	66.3	25	31.3
Alto	25	31.3	19	23.8	35	43.8	25	31.3	55	68.8
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Los datos sobre la gestión administrativa de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022 se exponen en la Tabla 5 mediante la distribución de frecuencias.

El análisis revela que un 3,8% tiene un bajo nivel de gestión administrativa, mientras que un 65,0% se sitúa en un medio nivel y un 31,3% en nivel alto. Con el resultado que indica en que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel medio de gestión administrativa, con una minoría con calificaciones baja.

A continuación, se detallan las cuatro dimensiones específicas asociadas con la gestión administrativa.

Una dimensión planificación administrativa, se observa en el 56.35% de los colaboradores obtiene una calificación media en la planificación administrativa, mientras que el 23.8% se encuentra en el nivel alto y el 20.0% alcanza una calificación baja. Según estos porcentajes, la tendencia es que la gran mayoría de los colaboradores presentan una planificación administrativa media, con un moderado porcentaje que señala un alto nivel en planificación.

Por cuanto en una dimensión de organización administrativa, observamos que el 10,0% de los empleados obtiene una valoración baja en gestión administrativa, mientras que el 46,3% se sitúa en el nivel medio y el 43,8% alcanza una valoración alta. De estos resultados se desprende que la mayor parte de los colaboradores tienen un nivel medio y alto de organización administrativa, con un pequeño porcentaje que presenta un nivel bajo de organización.

Respecto a la dimensión dirección administrativa, los resultados indican que

el 2.5% de los colaboradores tiene una gestión administrativa calificada como

baja, El 66,3% se sitúan dentro del medio nivel con 31,3% con un alto nivel. Esta distribución muestra que la dirección administrativa presenta una efectiva mayoría, mientras que solo una pequeña parte muestra una dirección administrativa deficiente.

En la dimensión de control administrativo, el 31,3% se sitúa en un intermedio nivel y el 68,8% en un alto nivel. Estos datos muestran una distribución centrada principalmente en los niveles medio y alto del control administrativo.

En tal sentido, estos resultados proporcionan un panorama detallado de la gestión administrativa y los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, con sus diferentes dimensiones y niveles. La mayor parte de los colaboradores están en un medio y alto nivel de gestión administrativa en todas las dimensiones.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Análisis estadístico inferencial

Procediéndose a hacer un estudio de normalidad para determinar si estas variables gestión administrativa y desempeño laboral cumplen con los supuestos necesarios para los datos de los parámetros. En este contexto, la hipótesis nula (H_0) afirma que hay normalidad entre las variables, en tanto que la hipótesis de alternativa (H_1) sostiene inexistencia de normalidad entre ellas. Para realizar la prueba se utilizó un nivel de confianza con un p-valor menor a 0.05.

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,387	80	,000	,694	80	,000
Desempeño laboral	,366	80	,000	,633	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con estos resultados inéditos y la prueba Kolmogorov-Smirnov aplicada a estas variables de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022, son

mostrados en la Tabla 6. Con una muestra alrededor de 80 colaboradores. Obteniendo un resultado estadístico de la prueba siendo significativo y con un valor de $p < 0.01$ para ambas variables. Esto indica que las distribuciones de gestión administrativa y desempeño laboral no muestran una distribución que se pueda catalogar como normal. Al apartar dicha hipótesis nula (H_0) la prueba con normalidad, se concluye que ambas variables no cumplen con el supuesto de normalidad.

En consecuencia, se considera que estas informaciones son no paramétricos. Por lo tanto, es un estadístico pertinente para evaluar si hay una posible relación entre estas variables es mediante el coeficiente de correlación de Spearman, es una prueba no paramétrica adecuada para este tipo de datos.

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio durante el 2022.

H_1 : Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.

Tabla 7

Correlación entre las variables desempeño laboral y gestión administrativa

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Los resultados de la Tabla 7 muestran una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, muestra un valor significativo 0,574, señalando la existencia de una relación positiva media. Asimismo, una significancia estadística refuerza dicha presencia de una conexión de gran relevancia significativa entre ambas variables. En efecto, se

desecha la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1) que afirma la existencia de dicha relación. Esto sugiere que la gestión administrativa influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.

H_1 : Existe relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.

Tabla 8

Correlación entre las variables desempeño laboral y planificación administrativa

		Planificación administrativa	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Con los resultados obtenidos con la Tabla 8 muestran una notable relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022. Por su parte, el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0,581, indicando la existencia una relación positiva media. Del mismo modo, la significación estadística refuerza la existencia de una conexión significativa de gran relevancia sobre ambas variables. Consecuentemente, se descarta la hipótesis nula (H_0) admitiendo la hipótesis alternativa (H_1) afirmando la existencia de dicha relación. Esto sugiere que la planificación administrativa influye directamente al desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación significativa entre la organización administrativa y el

desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.

H₁: Existe relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.

Tabla 9

Correlación entre las variables desempeño laboral y organización administrativa

		Organización administrativa	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,558**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Los principales resultados de la Tabla 9 destacan una relación significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022. El coeficiente de correlación Rho de Spearman expone un valor de 0,558, indicando una relación positiva moderada. Esta significación estadística fortalece la presencia de una conexión crucial entre ambas variables. En consecuencia, se desestima la hipótesis nula (H₀) y se admite la hipótesis alternativa (H₁) que afirma esta relación. Esto implica que la organización administrativa tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Ayacucho, Puquio , 2022.

H₁: Existe relación entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Ayacucho, Puquio , 2022.

Tabla 10*Correlación entre las variables desempeño laboral y dirección administrativa*

			Dirección administrativa
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,465**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Los resultados principales revelados en la Tabla 10 destacan una relación significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0,465, lo que señala una relación positiva media. Esta significatividad estadística fortalece la existencia de una vinculación esencial entre ambas variables. En consecuencia, se desestima la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alternativa (H_1) que confirma esta relación entre las variables. Esto sugiere que la dirección administrativa influye directamente sobre el desempeño laboral de los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe una relación significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio , 2022.

H_1 : Existe relación entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio , 2022.

Tabla 11*Correlación entre las variables desempeño laboral y control administrativo*

			Control administrativo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

El hallazgo central desvelados en la Tabla 11 destacan una relación significativa entre el control administrativo y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, en 2022. El coeficiente de correlación Rho de Spearman revela un valor 0,529, indicando una relación positiva media. Esta relevancia estadística refuerza una presencia de conexión fundamental entre ambas variables. Como resultado, queda desestimada la hipótesis nula (H0) y se admite la hipótesis alternativa (H1) y confirma esta relación. Esto implica que control administrativo tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se centró en la asociación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio durante el año 2022, con el fin de entender la dinámica generada entre la gestión administrativa y sus dimensiones: control, dirección, organización y planificación, como influyen sobre el desempeño laboral, según la tabla 7 muestra una significación estadística, con un valor bilateral del 0,0 (inferior a 0,05), confirma una asociación altamente significativa para las dos variables, por lo tanto, existe una alta confianza en la asociación de la gestión administrativa y el desempeño laboral esta no se debe al azar, sino que es una relación real y observable. De tal manera que nos permite afirmar que el coeficiente de correlación de 0,574 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral indica una correlación positiva de magnitud media. Esto confirma que la gestión administrativa tiene una influencia directa de manera positiva media en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022.

Los hallazgos coinciden con diversos estudios previos Ruiz Sernaque (2023) identificó una relación fuerte de la gestión administrativa y el desempeño laboral en el ámbito judicial, Mallcco Huayanay (2023) observó una correlación de nivel medio entre el desempeño de los colaboradores en la C.S,J de Lima Este sede Huaycán y la gestión administrativa, Vera Fernández (2022) manifiesta encontrar una asociación sólida con significancia para la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la C.S.J de San Martín, Machaca López (2022) halló una relación moderadamente positiva en la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna. Gilian Leon (2022) encontró una relación positiva de nivel medio entre el desempeño laboral de los colaboradores de la C. S.J de Ica con la gestión institucional. Pacherras Minchán (2021) destaca haber encontrado una correlación de nivel medio en la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la C.S.J de Moyobamba. Vargas Zavala (2019) encontró una conexión estadísticamente relevante de la gestión administrativa en el desempeño laboral.

Es notable observar que, aunque hay variaciones en los grados de correlación en cada investigación (desde relaciones fuertes hasta correlaciones de nivel medio), la tendencia de la asociación se mantiene constante: una gestión administrativa más eficaz está vinculada positivamente con un mejor rendimiento laboral. Esta coherencia en los descubrimientos indica que la gestión administrativa representa un elemento crucial en el ámbito laboral del sistema judicial, sin importar la ubicación geográfica o el área específica dentro de la institución. Además, al citar múltiples estudios, se refuerza la robustez de estos hallazgos y una mayor percepción de la relevancia de la gestión administrativa dentro del ámbito judicial.

Según esta primera hipótesis específica, los resultados del cuadro 8 son los siguientes; se estableció una correlación estadísticamente significativa del desempeño laboral con la dimensión planificación administrativa, evidenciada por un índice de Spearman de 0,581. Este valor indica que hay una correlación positiva media, siendo significativa desde el punto de vista estadístico para ambas variables. En este sentido, sugieren que una efectiva planificación administrativa influye positivamente en la forma como los colaboradores desempeñan sus responsabilidades en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022.

Resulta interesante observar como otros investigadores también han abordado esta relación los hallazgos de Machaca López, (2022) quien identificó una correlación positiva moderada, Mallcco Huayanay (2023) correlación positiva alta, Vera Fernández (2022) correlación directa de grado alto, Vargas Zavala (2019) correlación positiva alta entre la dimensión planificación administrativa y el desempeño laboral. Es crucial destacar esta información proporciona una base sólida para respaldar la importancia de una planificación administrativa efectiva en la mejora del desempeño laboral. Además, estos estudios refuerzan la consistencia de estos hallazgos en investigaciones previas, lo que fortalece la validez de sus hallazgos presentados.

Según los resultados de la tabla 9 para la segunda hipótesis específica, se establece una correlación estadísticamente significativa del desempeño laboral con la dimensión organización administrativa, evidenciada por un índice de Spearman de 0,558. Este valor señala que existe una correlación positiva media, siendo estadísticamente significativa para ambas variables. Estos resultados

sugieren que una efectiva organización administrativa influye positivamente en la forma como los colaboradores desempeñan sus responsabilidades en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio 2022. Los resultados convergen con los hallazgos de Machaca López, (2022), Mallcco Huayanay (2023) y Vargas Zavala (2019) quienes identificaron correlaciones positivas moderadas o altas de la dimensión organización administrativa en el desempeño laboral.

Es importante y fundamental que esta información proporcione una base sólida para respaldar la relevancia de una organización administrativa eficiente a la hora de mejorar el desempeño laboral. Además, estos estudios reafirman la coherencia de estos resultados en investigaciones anteriores, lo que fortalece la legitimidad de las conclusiones presentadas.

La tabla 10 contiene los resultados obtenidos en relación con la tercera hipótesis específica, mostrando un índice de correlación de Spearman de 0,465 así como de valor y significación bilateral sobre 0,000. Ambos valores indican que el vínculo existente actualmente en esta dirección administrativa y el desempeño laboral alcanza significación estadística. Por consiguiente, estos valores aportan evidencias que permiten descartar la hipótesis nula (H_0), según la cual no hay ninguna relación estadísticamente significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral. Y finalmente, queda aceptada la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Ayacucho, Puquio 2022.

Este resultado de nuestra investigación es parecida a la investigación realizada por Farmanesh et al. (2023) señalan que encontraron una relación significativa y positiva basada en recursos humanos sostenibles y el desempeño laboral, la confianza hacia líderes desempeñando el papel crucial en esta relación, actuando como un factor significativo. De la misma manera los hallazgos de Machaca López, (2022), Mallcco Huayanay (2023) y Vargas Zavala (2019) quienes identificaron correlaciones positivas moderadas o altas entre la dimensión dirección administrativa y el desempeño laboral. Fundamentalmente, estos datos respaldan la importancia de una dirección administrativa adecuada que permita mejorar el rendimiento laboral. Además, refuerzan la coherencia de estos resultados con investigaciones precedentes, lo que consolida la vigencia de las

conclusiones extraídas.

La Tabla 11 expone a continuación los principales resultados de la cuarta hipótesis específica, que muestran un índice del coeficiente de correlación de Spearman de 0,529 con un grado de significación bilateral de 0,00. Estos datos indican que la relación entre estas variables alcanza significancia estadística, dado que el p-valor es menor 0.05. Por tanto, hay pruebas que permitan desechar la hipótesis nula (H_0), afirma que si no existiere una conexión significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral. Además, se puede respaldar la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere esta relación. En consecuencia, se concluye que se identifica una relación entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio en 2022.

Este resultado es afirmado por los estudios de Machaca López, (2022), Mallcco Huayanay (2023) y Vargas Zavala (2019) quienes encontraron correlaciones positivas moderada, media y altas entre la dimensión control administrativo y desempeño laboral, las cuales son afirmadas por nuestro resultado.

Asimismo, estos resultados proporcionan una base sólida para comprender el dominio de la gestión administrativa en el desempeño laboral dentro de su ámbito judicial. Destacando importancia de abordar y mejorar aspectos específicos de la gestión para promover un mayor desempeño laboral y fomentar un ambiente de trabajo más productivo y eficiente en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio y otras instituciones judiciales similares.

La Tabla 4 presenta la percepción sobre el desempeño laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio en el año 2022. Entre los 80 empleados analizados, el 45.0% considera que su desempeño es medio, mientras que el 55.0% lo calificó como alto. Estos porcentajes reflejan que la mayoría de los colaboradores (55%) se situó en el nivel de rendimiento alto, con proporciones menores a las categorías medio (45.0%). Este análisis ofrece una visión detallada de cómo los colaboradores evaluaron su rendimiento laboral. Los siguientes hallazgos son coincidentes con los obtenidos por Ruiz Sernaque (2023) la gran mayoría de los encuestados perciben un alto nivel de desempeño laboral, alcanzando un 71.7%. No obstante, se identifica un espacio significativo

del 28.3% en el nivel medio, Gilian Leon (2022) encontró un 43% evalúa el desempeño como muy alto, un 32% lo clasifica como alto y un 25% lo considera medio.

Sin embargo, estos autores encontraron diferencias Mallcco Huayanay (2023) señala que encontró que los colaboradores mayoritariamente calificaron su desempeño laboral en el nivel medio con un 83.3%, mientras que el nivel alto fue identificado por un 16.7%. Vera Fernández (2022) destaca que el 71% de los entrevistados se ubicó a nivel intermedio y un 27% muestra un desempeño alto, mientras que solo un 2% se encuentra en la categoría de bajo rendimiento laboral, Machaca López (2022) encontró un 67.8% evalúa el desempeño laboral como regular, mientras que un 32.2% lo percibe como eficiente

La percepción de parte de los colaboradores con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se aprecia en la tabla 4, competencia; se destaca que el 56.3% tienen medio nivel y el 43.8% nivel alto, con esta información, la tendencia es que la mayor parte de los colaboradores mantienen un nivel moderado de competencia, con una proporción significativa que exhibe un alto nivel. Para la dimensión productividad, se evidencia que el 27.5% de los colaboradores tiene un medio nivel y el 72.5% un alto nivel. Este dato sugiere que la mayor parte de los colaboradores mantienen un nivel alto de productividad, mientras que una pequeña fracción exhibe un medio rendimiento. Dichos hallazgos son semejantes a los resultados encontrados por Mallcco Huayanay (2023) encontró niveles de aprecio del 50% medio y 50% alto para la dimensión productividad laboral. En cuanto a la dimensión motivación, se observa que el 32.5% de los empleados muestra un medio nivel, el 67.5% mantienen un alto nivel. Esto señala que la mayoría mantiene un nivel eficiente de motivación, pero existe un porcentaje con un bajo nivel de motivación, estos resultados contrastan con los Ruiz Sernaque (2023) encontró un 62.2% alto y un 28.9% medio, 8.9% bajo, Mallcco Huayanay (2023) quien encontró niveles de aprecio del 80% medio y un 20% alto, Machaca López (2022) evidencio un 71.1% medio o regular seguido de un 28.9% alto o eficiente. Por último, en la dimensión de conocimiento del trabajo, el 18.8% de los colaboradores muestra un medio nivel, el 81.3% un alto nivel. Estos datos indican una mayoría de los colaboradores mantienen un nivel alto de conocimiento del trabajo, aunque una mediana proporción muestra

un medio grado de conocimiento, estos resultados se contrastan con los de Gilian Leon (2022) quien encontró un 23% de apreciación del nivel medio, 39% de nivel alto y un 38% de nivel muy alto para la dimensión conocimiento del trabajo.

La Tabla 5 muestra como los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, perciben la gestión administrativa. Podemos observar que un 3.8% de los colaboradores la evalúan como baja, el 65.0% la considera nivel medio y el 31.3% la clasifica como alto. Estos datos subrayan que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción intermedia de la gestión administrativa, con una minoría que la considera baja. Estos hallazgos se contrastan con las investigaciones de Mallcco Huayanay (2023) quien observó que el 83.3% de los colaboradores entrevistados percibía un grado de nivel medio para la variable de gestión administrativa, mientras que el 16.7% restante mostraba un nivel alto. De manera similar, Vera Fernández (2022) señaló que el 72% afirmó que el grado de gestión administrativa era medio, frente al 26% lo consideraba alto y solo un 2% que percibía un nivel bajo. Además, Machaca López (2022) encontró que el 50.0% de los colaboradores percibía un nivel regular, seguido por un 45.6% que lo consideraba eficiente, mientras que un 4.4% lo calificaba como deficiente. Por otro lado, Gilian Leon (2022) identificó que el 55% calificaba la gestión administrativa como media, el 37% como alta y el 8%

como baja. Sin embargo, la investigación de Ruiz Sernaque (2023) Los resultados difieren, siendo el nivel alto del 89,1% y el nivel medio del 10,9% para la variable gestión administrativa.

Según su valoración que hacen los colaboradores de las dimensiones de la gestión administrativa del cuadro 5, para la dimensión planificación se constata que el 20.0% presenta una percepción asociada a un nivel bajo, contrastando con la mayoría, que representa un 56.3%, posicionada en un nivel medio; además, un 23.8% demuestra una percepción vinculada a un nivel alto, estos resultados son contrastados por Mallcco Huayanay (2023) quien encontró un 93.3% medio un 6.7% alto, Machaca López (2022) evidencio un 46.7% regular o medio, un 40% eficiente o alto, sin embargo difieren de los resultados de Ruiz Sernaque (2023) encontró un 82.% nivel alto un 8.9% nivel medio y bajo. En cuanto a la dimensión organización el 10.0% percibe un nivel bajo de organización, el 46.3% un nivel medio y el 43.8% un nivel alto. Se observa semejanza en los resultados obtenidos

por Mallcco Huayanay (2023) encontró un 76.7% medio un 23.3% alto, Machaca López (2022) evidencio un 46.7% regular o medio, un 40% eficiente o alto, Ruiz Sernaque (2023) evidencio un 17.8% alto, 82.2% medio.

En el caso de la dimensión dirección, se destaca que un 2.5% percibe un nivel bajo, el 66.3% se sitúa en un nivel medio y el 31.3% en un nivel alto, estos hallazgos se asemejan a las investigaciones de Mallcco Huayanay (2023) encontró un 90% medio un 10% alto, sin embargo defieren a los hallazgos de Ruiz Sernaque (2023) evidencio un 60% alto, 40% medio, Machaca López (2022) encontró un 27.8% regular o medio, un 70% eficiente o alto. Por último, para la dimensión control, un 31.3% percibe un nivel medio, un 68.8% muestra una apreciación del nivel alto, estos datos se asemejan a las investigaciones de de, Ruiz Sernaque (2023) evidencio un 82.2% alto, 17.8% medio, pero difieren de las investigaciones Mallcco Huayanay (2023) encontró un 83.30% medio un 16.7% alto, Machaca López (2022) encontró un 41.1% regular o medio, un 48.9% eficiente o alto, un 10 % deficiente o bajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se confirmó una correlación estadísticamente significativa (Rho de Spearman: 0.581) entre la planificación administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, indicando una correlación positiva media, esto implica que a medida que la planificación administrativa se consolida y se vuelve más robusta, se observa una tendencia hacia un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores

SEGUNDA: Se halló evidencia estadística significativa relevante (Rho de Spearman: 0.558) que respalda la relación entre la organización administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, denotando una correlación positiva media, lo que señala que la organización administrativa influye directamente en la forma como los colaboradores desempeñan sus funciones.

TERCERA: Se encontró una relación estadísticamente significativa (Rho de Spearman: 0.465) entre la dirección administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio. Esta relación positiva media sugiere que, si se implementan acciones en la dirección administrativa, podría generar una mejora en la consistencia y eficacia del rendimiento laboral de los colaboradores.

CUARTA: Se constató una relación estadísticamente significativa (Rho de Spearman: 0,529) que demostrara una relación del control administrativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, mostrando una correlación positiva media, que un mayor nivel de control administrativo guarda relación con un nivel de mejora en el desempeño laboral de los colaboradores.

QUINTA: Se estableció una relación estadísticamente significativa (Rho de Spearman: 0.456) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, mostrando una correlación positiva media, una gestión administrativa más efectiva influye en un desempeño laboral más sólido por parte de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: para los investigadores contrastar y refutar los resultados de esta investigación incluyendo variables como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional, la capacitación del personal, la comunicación interna, los sistemas de incentivos, la distribución de tareas y responsabilidades.

SEGUNDA: para la sede Puquio de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, poner como prioridad generar una mejora en la gestión administrativa para ello se debe planificar estratégicamente las actividades a realizarse en la organización.

TERCERA: En el área de Jefatura de personal y planificación se recomienda reunirse y agendar un plan de liderazgo a fin de que se proponga ideas innovadoras que motive e incentive a los colaboradores más diligentes y a los colaboradores antiguos.

CUARTA: A la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, de aperturar más canales de atención para que los colaboradores puedan hacer uso de su manifestación y ver sus quejas y realidades de cada uno en el lugar de labores. Identificando para ello las causas que los aquejan y que no les deja desempeñarse con celeridad en sus funciones y que así la gestión administrativa tenga un mejor cause.

QUINTA: A nuestro Gobierno desarrollar políticas y programas que promuevan una planificación más eficiente y efectiva, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077–2088. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.2.003>
- AlMulhim, A. F. (2023). The impact of administrative management and information technology on e-government success: The mediating role of knowledge management practices. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202030>
- Anshori, L. I., Titisari, P., Setyanti, S. W. L. H., Handriyono, Sularso, R. A., & Susanto, A. B. (2023). The Influence of Servant Leadership on Motivation, Work Engagement, Job Satisfaction and Teacher Performance of Vocational High School Teachers in Jember City. *Quality - Access to Success*, 24(194), 261–273. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.30>
- Asca Agama, P. G., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Casco, R. J., & Espinoza Gálvez, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/>
- Ates,bsn, N., Ates,bsn, A., Nurgül, |, Arzu, |, Harmancı, K., & Bsn, S. (2023). The relationship between critical thinking and job performance among nurses: A descriptive survey study. *International Journal of Nursing Practice*, 29(5), e13173. <https://doi.org/10.1111/IJN.13173>
- Barradas Martínez, M. del R., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968301002>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bernal Torres, C. A. (2016). Metodología de la Investigación. In Pearson (Ed.), *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CESAR BERNAL CUARTA EDICION* (4ta. edición). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64597332/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta._edici%C3%B3n_libre.pdf?1601866334=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DMetodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4.pdf&Expires=1702444956&Signature=dCcXqnRSNssML6n98a4JXHjdjoR5NWWec~hjbFltBo1KaSKO8DoBt~~qUZpPCW~~fZEmV8CSuYbPpHOliduvqC5vZcBrihwW1h2BGq8nnfTIU2Jp731WxxgHrR6zi~Wn~Kx~3N6QANLDIZyhsPCgiY7TIHuBKZmyb6KdUeH1VEDFYcAqANgIHg4BSNwK~s2sHmQV-WkgOruKzXDD4WCo8bJDCL-

zk7D1SMplvn0XKrcRrkoikNj~OBebvaqG8bamPkVvWXhESrtHN6kaIJDR3On
8r45hSOMCY9QLNAB6suHv3nwUwJe7ah5nmdNB8mH4UchqSP3TERYGse
~Gva5TEw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 512 LNNS, 291–302. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21/COVER
- Boma Siaminabo, H. (2022). Management and Administration: Conceptual clarification of management and administration. *BW Academic Journal*, 10(2), 7–7. <https://www.bwjjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/744>
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Icfes. <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. <https://doi.org/10.1146/Annurev-Orgpsych-032414-111427>, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-032414-111427>
- Cao, J., & Hamori, M. (2023). The impact of developmental job experience on job performance: The importance of team context. *Human Resource Management*, 62(6), 901–916. <https://doi.org/10.1002/HRM.22170>
- Carpini, J. A., & Parker, S. K. (2016). *The Bigger Picture: How Organizational Citizenship Behaviors Fit Within a Broader Conceptualization of Work Performance*. 1. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780190219000.013.3>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica en las Organizaciones* (S. A. de C. V. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; Segunda edición). <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Díaz Novás, J., Gallego Machado, B. R., & Calles Calviño, A. (2011). Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 27(3), 378–387. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252011000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (Editorial UTMACH, Ed.; Primera edición). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14209/1/Cap.3-Dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>
- Farji-Brener, A. G. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Interciencia*, 32(10), 716–720. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007001000015&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Khoshkar, P. G., & Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability* 2023, Vol. 15, Page 14223, 15(19), 14223. <https://doi.org/10.3390/SU151914223>
- Gilian Leon, J. I. (2022). Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55445>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, 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/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hanus, M. D., & Fox, J. (2015). Assessing the effects of gamification in the classroom: A longitudinal study on intrinsic motivation, social comparison, satisfaction, effort, and academic performance. *Computers & Education*, 80, 152–161. <https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2014.08.019>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hussain, N., Haque, A. U., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 156–169. <https://doi.org/10.19168/JYASAR.635061>
- Katerine, L., Gagñay, I., Lorena, S., Chicaiza, T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 3–4. <https://doi.org/10.31876/IS.V3I1.10>
- Kumar, P. (2017). Analysis the Impact of Classical Management Approaches on the Management Practices. *Asian Journal of Management*, 8(3), 841–853. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2017.00132.9>
- kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications* 2023 10:1, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Lapiente, V., & Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461–475. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=857471&info=resumen&idioma=SPA>

- Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M. (2021). Performance management as a mediator for work engagement and employment relationships in the public sector in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(0), 12. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1507>
- Machaca Lopez, T. Y. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79777>
- Mallcco Huayanay, L. Y. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial de la sede Módulo Básico de Justicia Huaycán - Ate, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127832>
- Mendoza Briones, A. A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador. In *Repositorio de Tesis - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7762>
- Mendoza Fernandez, V. M., & Moreira Chóez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608–620. <https://doi.org/10.23857/FIPCAEC.V6I3.414>
- Ortiz Uribe, F. Gisela. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa, Noriega. https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/diccionario-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica_ortiz_uribe.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacherres Minchán, C. F. (2021). Gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86146>
- Pandya, S., Hamal, M., Abuya, T., Kintu, R., Mwanga, D., Warren, C. E., & Agarwal, S. (2022). Understanding Factors That Support Community Health Worker Motivation, Job Satisfaction, and Performance in Three Ugandan Districts: Opportunities for Strengthening Uganda’s Community Health Worker Program. *International Journal of Health Policy and Management*, 11(12), 2886–2894. <https://doi.org/10.34172/IJHPM.2022.6219>

- Pita, C., & Torregrosa, R. J. (2023). The Education-Job Satisfaction Paradox in the Public Sector. *Public Organization Review*, 23(4), 1717–1735. <https://doi.org/10.1007/S11115-023-00726-0/TABLES/9>
- Poder Judicial del Perú. (2021). *Plan Estratégico Institucional Poder Judicial 2021 - 2030*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9768f78048fcb5a1a112f59026c349a4/Plan+Estratgico+Institucional+del+Poder+Judicial+20212030_compressed.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9768f78048fcb5a1a112f59026c349a4
- Ruiz Sernaque, J. F. (2023). Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de los servidores judiciales de la corte superior de justicia subsele Lambayeque [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117243>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, M. J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.176
- Salazar Mendoza, R. E. (2020). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de Ascope en el año 2020 [Universidad Privada del Norte]. In *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24429>
- Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1227
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/JOCN.15921>
- Sukmana, F. H., & Sri, M. (2023). Henri Fayol's Theory Of Administration: ideas, contributions, and limitations. *Politea : Jurnal Politik Islam*, 6(2), 44–66. <https://doi.org/10.20414/POLITEA.V6I2.8544>
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & VillafuertePeñañiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Sumba, R. Y., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional Como Factor Del Desempeño Laboral. *Dialnet*, 8, 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Valdez Zepeda, A. (2019). Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 325–339. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356003>
- Vara Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (Instituto

de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Ed.). [https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentacion.pdf)

Vargas Zavala, P. S. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40577>

Vera Fernández, M. D. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín – 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83164>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es dirigida por directivos que supervisan las funciones de una organización para asegurar un buen funcionamiento y la adecuada utilización de recursos y flujo de información. Implica diversas funciones y actividades que la organización lleva a cabo para demostrar esfuerzos y utilidades, proyectar actividades, resolver problemas y alcanzar la mayoría, si no todos, de los objetivos propuestos (González Rodríguez et al. 2020).	La dimensión de gestión administrativa es considerada una variable categórica cualitativa con una escala ordinal policotómica. Con el fin de evaluarla, se ha dividido en cuatro dimensiones distintas, utilizando un cuestionario que contiene 14 preguntas distribuidas a lo largo de dichas dimensiones de estudio.	Planificación	Proyecta metas	1	Escala: Likert Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (1-2) Medio 3 Alto (4-5)	
				Define objetivos	2			
				Usa recursos	3			
			Organización	Programa actividades	4			
				Áreas de trabajo	5			
				Tareas	6			
				Personal adecuado	7,8			
			Dirección	Liderazgo	9			
				Comunicación fluida	10,11			
				Motiva al colaborador	12			
			Control	Mide resultados	13			
				Mejora continua	14			
				Competencia	Iniciativa			15
					Capacidad de personal			16
Disciplina	17,18							
Desempeño laboral	Santillán Guzmán y Saavedra Sandoval (2021) subrayan que el desempeño laboral en instituciones gubernamentales no solo garantiza la operatividad efectiva de la entidad, sino que también tiene un impacto significativo en la percepción pública y en la capacidad de brindar servicios de calidad a los ciudadanos, generando satisfacción y confianza en la comunidad.	El rendimiento laboral se considera una variable categórica y cualitativa con niveles discretos. Su escala es ordinal y policotómica, lo que significa que las categorías tienen un orden específico y consta de cinco opciones. Se mide a través de cuatro dimensiones utilizando un cuestionario que contiene 14 ítems.	Productividad	Calidad de trabajo	19	Escala: Likert Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (1-2) Medio 3 Alto (4-5)	
				Responsable	20,21			
				Ambiente laboral	22			
			Motivación	Satisfacción en el puesto	23,24			
				Capacitación	25,26			
			Conocimiento de trabajo	Conocimientos del puesto	27			
				experiencia	28			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL						
Estimado colaborador el presente cuestionario tiene por propósito poder recoger información acerca la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en su institución. Sírvase a consignar sus respuestas con veracidad, pues las mismas son muy importantes y serán confidenciales y anónimas. Siendo de la misma forma su participación voluntaria.						
INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.						
ESCALA DE LIKERT					VALORACION	
Totalmente en desacuerdo					1	
En desacuerdo					2	
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo					3	
De acuerdo					4	
Totalmente de acuerdo					5	
VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Nº	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	La Corte Superior de Justicia de Ayacucho (CSJAY) establece metas institucionales.					
2	La CSJAY establece sus objetivos de trabajo con objetividad.					
3	Los recursos de la CSJAY son usados adecuadamente en las diversas actividades que realizan.					
4	La CSJAY programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.					
Nº	ORGANIZACION	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta de manera adecuada.					
6	En la CSJAY se establecen las funciones de manera adecuada.					
7	En la CSJAY las labores se ejecutan en equipo para un mejor desempeño laboral.					
8	El colaborador está preparado para cumplir con las labores asignadas.					
Nº	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
9	Los superiores/jefes guían a los colaboradores en la ejecución de las labores.					
10	Los superiores/ jefes le dan a conocer a Ud. Los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una nueva labor.					
11	La comunicación con los superiores/jefes es asertiva.					
12	En la CSJAY se motiva con reconocimientos al trabajo realizado por los colaboradores.					
Nº	CONTROL	1	2	3	4	5
13	En la CSJAY se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.					
14	En la gestión administrativa aprovecha los recursos disponibles de forma eficiente					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	COMPETENCIA	1	2	3	4	5
15	En su área laboral, el colaborador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					

16	El colaborador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.					
17	El colaborador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.					
18	El colaborador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.					
Nº	PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
19	Cuan seguido el colaborador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
20	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad					
21	El colaborador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
22	El colaborador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
Nº	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
23	El colaborador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad					
24	El colaborador se siente motivado con su ambiente laboral					
25	El colaborador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					
26	Finalizadas las capacitaciones se observa que se incrementa el rendimiento de los colaboradores.					
Nº	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
27	El colaborador demuestra tener conocimientos y estar capacitado para el puesto que desempeña.					
28	Los conocimientos y experiencia del colaborador generan confianza en la realización de sus labores.					

Anexo 3. Permiso para utilizar el instrumento, debidamente firmado por la autoridad correspondiente.



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de
Ayacucho

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
ADMINISTRACIÓN DE LAS PROVINCIAS DEL
SUR

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Puquio, 10 de mayo del 2023

OFICIO N° 0004-2023-ADMPS-GAD-P-CSJAY-PJ

Sra.
Dra. Yesica Dora Suyo Jesús

Coordinadora de Causas del Módulo Penal

Presente. -

Asunto : Autorizo para poder aplicar cuestionario de Tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a su vez atender a su solicitud otorgando la autorización para que se pueda aplicar el cuestionario a los colaboradores de la entidad, por ser un trabajo de investigación universitario.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente



Firmado digitalmente por HERRERA
ATOCCSA Eddy FAU 20159381216

soft

Motivo: Soy el autor d/d documentos
Fecha: 10.05.2023 12:45:22 -05:00

EDDY HERRERA ATOCCSA

ADMINISTRADOR DE LAS PROVINCIAS DEL SUR

EHA

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho



Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Anexo 4. A

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación "Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022". 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; aportando a la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Casaverde Dueñas Rosario.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho
Institución donde labora:	Abogado litigante
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Más de 5 años (X) 1. La necesidad de regulación de la inexigibilidad del plazo para impugnar el reconocimiento de la filiación extramatrimonial en el Perú" Tesis para obtener la maestría. No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Suyo Jesús Yesica Dora
Procedencia:	Distrito de Puquio; Provincia de Lucanas, Región Ayacucho
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Puquio
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la relación de la gestión pública y del desempeño laboral.

4. Soporte teórico

Variable gestión administrativa examina dentro de la gestión el rendimiento con espacios de organización. Su meta es poder adquirir mejora dentro de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. Abiha Zahra y Bouckaert (2021), mencionaron el efecto que causa el tema central de reforma del sector público.

Variable gestión administrativa trata de gestionar la productividad de los servicios de justicia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. En los años de análisis, ha habido varios intentos de incorporar el sistema a nivel nacional, y la implementación de estos planes ha tenido un impacto significativo en el sistema de gestión de oficinas individuales, pero a escala genera la incorporación de estos no fue significativa. Castiglioni (2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación.	Dentro de la planificación se puede considerar que es estratégico poder planificar los trabajos a futuro a efectos de no tener complicaciones al termino de los plazos.(Toluca, 2021).
	Organización.	Buscar instrumentos de los cuales se puedan presentar instrumentos de gestión en organización de modo que los colaboradores puedan graduar su tiempo y organizar mejor su trabajo. (Toluca, 2016).
	Dirección.	Apoyo estratégico, que define hacia donde se dirige y con quien se dirige (Huaita, 2019).
	Control	Mejorar la dinámica de los colaboradores a efectos de tener un mejor control sobre ellos. (Huaita, 2019).
Desempeño Laboral	Competencia	Partiendo de la competencia de materia con la administración de justicia donde la administración de justicia, mantiene conexión con los diferentes órganos del gobierno del poder judicial.(Hazas, 2020b).
	Productividad	La productividad laboral en los trabajadores refleja el avance y producción de los colaboradores bien dirección (Reátegui, 2016b).
	Motivación	El empleador debe reconocer el tiempo de servicio prestado del colaborador, debiendo utilizar o implementar ascenso (Reátegui, 2016b).
	Conocimiento de trabajo	El colaborador necesariamente debería recibir una capacitación para poder realizar su trabajo conforme a lo requerido por el empleador satisfaciendo las necesidades por las cuales fue contratado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la tesis gestión administrativa y el desempeño laboral, elaborado por el Bachiller Yesica Dora Suyo Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. Casi nunca	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 estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Casi siempre	El ítem es regular, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	5 Siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Nunca (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Casi nunca (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. A veces (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Casi siempre (regular nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	5. Siempre	El ítem es coherentemente adecuado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Nunca	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Casi nunca	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. A veces	El ítem es relativamente importante.
	4. Casi siempre	El ítem es regularmente relevante
	5 Siempre	El ítem es claro y 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 Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensiones del instrumento:

Variable independiente Gestión administrativa

Primera dimensión: Planificación mejorar la gestión administrativa y generar más producción laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio.

Objetivos de la Dimensión: proyección de metas de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyecta metas	1. La Corte Superior de Justicia de Ayacucho (CSJAY) establece metas institucionales. .	4	4	4	
Define objetivos	2. La CSJAY establece sus objetivos de trabajo con objetividad.	4	4	4	
Usa recursos	3. Los recursos de la CSJAY son usados adecuadamente en las diversas actividades que realizan.	4	4	4	
Programa actividades	4. La CSJAY programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	5. Los colaboradores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta de manera adecuada.	4	4	4	
Tareas	6. En la CSJAY se establecen las funciones de manera.	4	4	4	
Personal adecuado	7. En la CSJAY las labores se ejecutan en equipo para un mejor desempeño laboral.	4	4	3	
	8. El colaborador está preparado para cumplir con las labores asignadas .	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	9. Los superiores/ jefes guían a los colaboradores en la ejecución de las labores.	4	4	4	

Comunicación fluida	10. Los superiores/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una nueva labor.	4	4	4	
Motiva al colaborador	11. La comunicación con los superiores/jefes es asertiva.	4	4	4	
	12. En la CSJAY se motiva con reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	13. En la CSJAY se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.	4	4	4	
Mejora continua	14. En la gestión administrativa aprovecha los recursos disponibles de forma eficiente .	4	4	4	

Variable dependiente Desempeño laboral fortalecimiento de la competencia profesional y colaborativa para mejorar el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colaboradores dentro de su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	15. En su área laboral, el colaborador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
Tareas	16. El colaborador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	4	
Personal adecuado	17. El colaborador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	4	4	4	
	18. El colaborador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	4	4	

Tercera dimensión: Productividad

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	19. Cuan seguido el colaborador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	
Comunicación fluida	20. Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad	4	4	4	
Motiva al colaborador	21. El colaborador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	4	4	4	
	22. El colaborador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Motivación

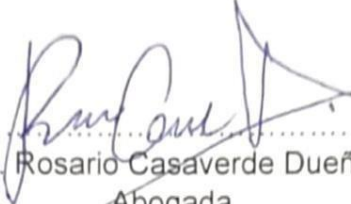
Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	23. El colaborador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	4	4	
Mejora continua	24. El colaborador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	4	4	
	25.El colaborador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	4	4	
	26. Finalizada las capacitaciones se observa que se incrementa el rendimiento de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Conocimiento del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Con capacitaciones continuas que debe recibir el colaborador para realizar sus funciones con mejor empeño y servicio en beneficio de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	27. El colaborador demuestra tener conocimientos y estar capacitado para el puesto que desempeña.	4	4	4	
Tareas	28. Los conocimientos y experiencia del colaborador generan confianza en la realización de sus labores.	4	4	4	



Mg. Rosario Casaverde Dueñas
Abogada

Anexo 4. B

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación “Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio-2022”. 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; aportando a la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Donald Pasapera Rojas
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho
Institución donde labora:	Corte Superior de Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Más de 5 años (X) 2. La necesidad de regulación de la inexigibilidad del plazo para impugnar el reconocimiento de la filiación extramatrimonial en el Perú” Tesis para obtener la maestría. No corresponde.

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Suyo Jesús Yesica Dora
Procedencia:	Distrito de Puquio; Provincia de Lucanas, Región Ayacucho
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Puquio
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la relación de la gestión pública y del desempeño laboral.

8. Soporte teórico

Variable gestión administrativa examina dentro de la gestión el rendimiento con espacios de organización. Su meta es poder adquirir mejora dentro de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. Abiha Zahra y Bouckaert (2021), mencionaron el efecto que causa el tema central de reforma del sector público. Variable gestión administrativa trata de gestionar la productividad de los servicios de justicia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. En los años de análisis, ha habido varios intentos de incorporar el sistema a nivel nacional, y la implementación de estos planes ha tenido un

impacto significativo en el sistema de gestión de oficinas individuales, pero a escala genera la incorporación de estos no fue significativa. Castiglioni (2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación.	Dentro de la planificación se puede considerar que es estratégico poder planificar los trabajos a futuro a efectos de no tener complicaciones al termino de los plazos.(Toluca, 2021).
	Organización.	Buscar instrumentos de los cuales se puedan presentar instrumentos de gestión en organización de modo que los colaboradores puedan graduar su tiempo y organizar mejor su trabajo. (Toluca, 2016).
	Dirección.	Apoyo estratégico, que define hacia donde se dirige y con quien se dirige (Huaita, 2019).
	Control	Mejorar la dinámica de los colaboradores a efectos de tener un mejor control sobre ellos. (Huaita, 2019).
Desempeño Laboral	Competencia	Partiendo de la competencia de materia con la administración de justicia donde la administración de justicia, mantiene conexión con los diferentes órganos del gobierno del poder judicial.(Hazas, 2020b).
	Productividad	La productividad laboral en los trabajadores refleja el avance y producción de los colaboradores bien dirección (Reátegui, 2016b).
	Motivación	El empleador debe reconocer el tiempo de servicio prestado del colaborador, debiendo utilizar o implementar ascenso (Reátegui, 2016b).
	Conocimiento de trabajo	El colaborador necesariamente debería recibir una capacitación para poder realizar su trabajo conforme a lo requerido por el empleador satisfaciendo las necesidades por las cuales fue contratado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la tesis gestión administrativa y el desempeño laboral, elaborado por el Bachiller Yesica Dora Suyo Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. Casi nunca	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 estas.
	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Casi siempre	El ítem es regular, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	6 Siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Nunca (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Casi nunca (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. A veces (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Casi siempre (regular nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	9. Siempre	El ítem es coherentemente adecuado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Nunca	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Casi nunca	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. A veces	El ítem es relativamente importante.
	4. Casi siempre	El ítem es regularmente relevante
	5 Siempre	El ítem es claro y 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 Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensiones del instrumento:**Variable independiente Gestión administrativa**

Primera dimensión: Planificación mejorar la gestión administrativa y generar más producción laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio.

Objetivos de la Dimensión: proyección de metas de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyecta metas	1. La Corte Superior de Justicia de Ayacucho (CSJAY) establece metas institucionales. .	4	4	4	
Define objetivos	2. La CSJAY establece sus objetivos de trabajo con objetividad.	4	4	4	
Usa recursos	3. Los recursos de la CSJAY son usados adecuadamente en las diversas actividades que realizan.	4	4	4	
Programa actividades	4. La CSJAY programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	5. Los colaboradores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta de manera adecuada.	4	4	4	
Tareas	6. En la CSJAY se establecen las funciones de manera.	4	4	4	
Personal adecuado	7. En la CSJAY las labores se ejecutan en equipo para un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
	8. El colaborador está preparado para cumplir con las labores asignadas .	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	9.Los superiores/ jefes guían a los colaboradores en la ejecución de las labores.	4	4	4	
Comunicación fluida	10. Los superiores/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una nueva labor.	4	4	4	
Motiva al colaborador	11.La comunicación con los superiores/jefes es asertiva.	4	4	4	
	12. En la CSJAY se motiva con reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	13. En la CSJAY se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.	4	4	4	
Mejora continua	14. En la gestión administrativa aprovecha los recursos disponibles de forma eficiente .	4	4	4	

Variable dependiente Desempeño laboral fortalecimiento de la competencia profesional y colaborativa para mejorar el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colaboradores dentro de su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	15. En su área laboral, el colaborador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
Tareas	16. El colaborador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	4	
Personal adecuado	17.El colaborador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	4	4	4	

	18. El colaborador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Productividad

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	19. Cuan seguido el colaborador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	
Comunicación fluida	20. Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad	4	4	4	
Motiva al colaborador	21. El colaborador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	4	4	4	
	22. El colaborador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	23. El colaborador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	4	4	
Mejora continua	24. El colaborador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	4	4	
	25.El colaborador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	4	4	
	26. Finalizada las capacitaciones se observa que se incrementa el rendimiento de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Conocimiento del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Con capacitaciones continuas que debe recibir el colaborador para realizar sus funciones con mejor empeño y servicio en beneficio de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	27. El colaborador demuestra tener conocimientos y estar capacitado para el puesto que desempeña.	4	4	3	
Tareas	28. Los conocimientos y experiencia del colaborador generan confianza en la realización de sus labores.	4	4	4	



Mg. Donald Pasapeña Rojas
Abogado

Anexo 4. C

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación “Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio-2022”. 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; aportando a la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Efraín Sandro Huamán Merino
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Limas Este
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Más de 5 años (X)
	3. La necesidad de regulación de la inexigibilidad del plazo para impugnar el reconocimiento de la filiación extramatrimonial en el Perú” esis para obtener la maestría. No corresponde.

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Suyo Jesús Yesica Dora
Procedencia:	Distrito de Puquio; Provincia de Lucanas, Región Ayacucho
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Puquio
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la relación de la gestión pública y del desempeño laboral.

12. Soporte teórico

Variable gestión administrativa examina dentro de la gestión el rendimiento con espacios de organización. Su meta es poder adquirir mejora dentro de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. Abiha Zahra y Bouckaert (2021), mencionaron el efecto que causa el tema central de reforma del sector público.

Variable gestión administrativa trata de gestionar la productividad de los servicios de justicia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio. En los años de análisis, ha habido varios intentos de incorporar el sistema a nivel nacional, y la implementación de estos planes ha tenido un impacto significativo en el sistema de gestión de oficinas individuales, pero a escala genera la incorporación de estos no fue significativa. Castiglioni (2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación.	Dentro de la planificación se puede considerar que es estratégico poder planificar los trabajos a futuro a efectos de no tener complicaciones al termino de los plazos.(Toluca, 2021).
	Organización.	Buscar instrumentos de los cuales se puedan presentar instrumentos de gestión en organización de modo que los colaboradores puedan graduar su tiempo y organizar mejor su trabajo. (Toluca, 2016).
	Dirección.	Apoyo estratégico, que define hacia donde se dirige y con quien se dirige (Huaita, 2019).
	Control	Mejorar la dinámica de los colaboradores a efectos de tener un mejor control sobre ellos. (Huaita, 2019).
Desempeño Laboral	Competencia	Partiendo de la competencia de materia con la administración de justicia donde la administración de justicia, mantiene conexión con los diferentes órganos del gobierno del poder judicial.(Hazas, 2020b).
	Productividad	La productividad laboral en los trabajadores refleja el avance y producción de los colaboradores bien dirección (Reátegui, 2016b).
	Motivación	El empleador debe reconocer el tiempo de servicio prestado del colaborador, debiendo utilizar o implementar ascenso (Reátegui, 2016b).
	Conocimiento de trabajo	El colaborador necesariamente debería recibir una capacitación para poder realizar su trabajo conforme a lo requerido por el empleador satisfaciendo las necesidades por las cuales fue contratado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la tesis gestión administrativa y el desempeño laboral, elaborado por el Bachiller Yesica Dora Suyo Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. Nunca	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Casi nunca	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 estas.
	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Casi siempre	El ítem es regular, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	7 Siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Nunca (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Casi nunca (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. A veces (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Casi siempre (regular nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	13. Siempre	El ítem es coherentemente adecuado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Nunca	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Casi nunca	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. A veces	El ítem es relativamente importante.
	4. Casi siempre	El ítem es regularmente relevante
	5 Siempre	El ítem es claro y 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 Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensiones del instrumento:

Variable independiente Gestión administrativa

Primera dimensión: Planificación mejorar la gestión administrativa y generar más producción

laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio.

Objetivos de la Dimensión: proyección de metas de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyecta metas	1. La Corte Superior de Justicia de Ayacucho (CSJAY) establece metas institucionales. .	4	4	3	
Define objetivos	2. La CSJAY establece sus objetivos de trabajo con objetividad.	4	4	4	
Usa recursos	3. Los recursos de la CSJAY son usados adecuadamente en las diversas actividades que realizan.	4	4	4	
Programa actividades	4. La CSJAY programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colabores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	5.Los colaboradores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta de manera adecuada.	4	4	4	
Tareas	6.En la CSJAY se establecen las funciones de manera.	4	4	4	
Personal adecuado	7.En la CSJAY las labores se ejecutan en equipo para un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
	8. El colaborador está preparado para cumplir con las labores asignadas .	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	9.Los superiores/ jefes guían a los colaboradores en la ejecución de las labores.	4	4	4	
Comunicación fluida	10. Los superiores/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una nueva labor.	4	4	4	
Motiva al colaborador	11.La comunicación con los superiores/jefes es asertiva.	4	4	4	
	12. En la CSJAY se motiva con reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	13. En la CSJAY se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.	4	4	4	
Mejora continua	14. En la gestión administrativa aprovecha los recursos disponibles de forma eficiente .	4	4	4	

Variable dependiente Desempeño laboral fortalecimiento de la competencia profesional y colaborativa para mejorar el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio-2022.

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la Dimensión: Mantener una organización entre los colaboradores dentro de su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	15. En su área laboral, el colaborador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
Tareas	16. El colaborador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	4	
Personal adecuado	17.El colaborador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de	4	4	4	

	manera frecuente.				
	18. El colaborador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	4	4	

Tercera dimensión: Productividad

Objetivos de la Dimensión: Gestionando recursos productivos y manteniendo un orden para cada etapa labora con metas fijadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	19. Cuan seguido el colaborador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	
Comunicación fluida	20. Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad	4	4	4	
Motiva al colaborador	21. El colaborador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	4	4	4	
	22. El colaborador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Mejorar la gestión administrativa ejerciendo un mejor control de resultados y de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mide resultados	23. El colaborador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	4	4	
Mejora continua	24. El colaborador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	4	4	
	25.El colaborador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	4	4	

	26. Finalizada las capacitaciones se observa que se incrementa el rendimiento de los colaboradores.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Cuarta dimensión: Conocimiento del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Con capacitaciones continuas que debe recibir el colaborador para realizar sus funciones con mejor empeño y servicio en beneficio de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de trabajo	27. El colaborador demuestra tener conocimientos y estar capacitado para el puesto que desempeña.	4	4	4	
Tareas	28. Los conocimientos y experiencia del colaborador generan confianza en la realización de sus labores.	4	4	4	



Mg. Human Merino Efraim Sandro
Abogado

Anexo 6. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio-2022.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología
			<p>Variable Independiente : Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1. Planificación</p> <p>D2. Organización</p> <p>D3. Dirección</p> <p>D4. Control</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transeccional de nivel correlacional</p> <p>Método: hipotético deductivo.</p>
¿Cómo se relaciona la Gestión administrativa con el desempeño laboral, de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión administrativa en el desempeño laboral, de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable Dependiente: Desempeño laboral	
¿Cómo se relaciona la planificación administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?	Determinar la relación de la planificación administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.	Existe relación entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.	<p>Dimensiones</p> <p>D1. Competencia</p>	<p>Población: 80 personas que laboran en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio.</p> <p>Muestra: censal.</p>
¿Cómo se relaciona la organización administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?	Determinar la relación de la organización administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.	Existe relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.	D2. Productividad	<p>Muestreo: una muestra censal no se utiliza ningún tipo de muestreo adicional, ya que se analiza toda la población en lugar de una muestra seleccionada aleatoriamente.</p>
¿Cómo se relaciona la dirección administrativa en el desempeño de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?	Determinar la relación de la dirección administrativa, en el desempeño de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.	Existe relación entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.	D3. Motivación	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
¿Cómo se relaciona el control administrativo en el desempeño laboral de los colaboradores, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022?	Determinar la relación del control administrativo en el desempeño de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho Puquio, 2022.	Existe relación entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, Puquio, 2022.	D4. Conocimiento del trabajo	<p>Método de análisis: Relacional</p>

Anexo 7. Viabilidad de juicio de expertos

Cálculo de V de Aiken e intervalos de confianza

$$V = \frac{(\bar{X} - l)}{k}$$

\bar{X} media de las calificaciones de los jueces.

l calificación mínima posible.

k diferencia entre la calificación más alta y la más baja posible.

Variables	Categorías	V de Aiken
Gestión administrativa	Claridad	1.000
	Coherencia	1.000
	Relevancia	0.992
Desempeño laboral	Claridad	1.000
	Coherencia	1.000
	Relevancia	0.992

Cálculo de viabilidad

Variables	Ítem	Categorías	Juez			Promedio	V de Aiken Ítems	V de Aiken Var.	V de Aiken Total Var.
			1	2	3				
Gestión administrativa	P1	Claridad	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	P2	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P3	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P4	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P5	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P6	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P7	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P8	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P9	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P10	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P11	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P12	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P13	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P14	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P1	Coherencia	4	4	4	4	1.00	1.00	
	P2	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P3	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P4	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P5	Coherencia	4	4	4	4	1.00		

	P6	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P7	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P8	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P9	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P10	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P11	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P12	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P13	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P14	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
	P1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	0.99			
	P2	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P3	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P4	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P5	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P6	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P7	Relevancia	3	4	4	4	0.89				
	P8	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P9	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P10	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P11	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P12	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P13	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
	P14	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
Desempeño laboral	P1	Claridad	4	4	4	4	1.00	1.00			
	P2	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P3	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P4	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P5	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P6	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P7	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P8	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P9	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P10	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P11	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P12	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P13	Claridad	4	4	4	4	1.00				
	P14	Claridad	4	4	4	4	1.00				
		P1	Coherencia	4	4	4	4	1.00	1.00		
		P2	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P3	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P4	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P5	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P6	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P7	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P8	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P9	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P10	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P11	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P12	Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		P13	Coherencia	4	4	4	4	1.00			

P14	Coherencia	4	4	4	4	1.00	0.99
P1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P2	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P3	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P4	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P5	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P6	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P7	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P8	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P9	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P10	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	
P13	Relevancia	4	4	3	4	0.89	
P14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	

Anexo 8. Encuesta piloto para prueba de confiabilidad del instrumento

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA													DESEMPEÑO LABORAL														
	PLANIFICACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN				CONTROL		COMPETENCIA				PRODUCTIVIDAD				MOTIVACIÓN				CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
E1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
E2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3
E3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E5	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3
E6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E7	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3
E8	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3
E9	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
E10	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2
E11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4
E12	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E14	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3
E15	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2
E16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E17	2	2	4	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	1	2	4	2
E18	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E19	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E21	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
E22	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2

E23	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
E24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
E25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3
E26	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3
E27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
E28	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2
E29	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
E30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2
E31	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E32	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3
E33	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E34	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3
E35	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3
E36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E37	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
E38	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3
E39	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3
E40	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2

Anexo 9. Prueba de confiabilidad del instrumento

Variable: Proyecto Gestión administrativa – desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	78,10	86,451	,711	,944
P2	78,05	84,203	,841	,943
P3	77,27	87,538	,447	,947
P4	77,85	91,003	,320	,947
P5	78,87	84,625	,539	,946
P6	78,05	84,664	,790	,943
P7	77,27	87,538	,447	,947
P8	78,02	83,512	,859	,942
P9	78,52	85,538	,573	,946
P10	78,07	85,661	,604	,945
P11	78,02	83,307	,880	,942
P12	78,07	85,353	,773	,944
P13	77,17	86,661	,562	,946
P14	77,80	90,369	,481	,947
P15	78,80	84,421	,515	,947
P16	78,02	84,743	,808	,943
P17	77,20	87,805	,486	,946
P18	78,02	85,051	,773	,943
P19	78,60	89,272	,313	,948
P20	78,17	88,404	,427	,947
P21	77,97	83,871	,800	,943
P22	77,95	83,587	,731	,944
P23	77,20	87,805	,486	,946
P24	77,77	90,487	,371	,947
P25	78,80	84,574	,530	,947
P26	78,02	83,666	,843	,942
P27	77,17	86,661	,562	,946
P28	78,05	84,664	,790	,943

Anexo 10. Base de datos de las encuestas

ENCUESTAS	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA														DESEMPEÑO LABORAL													
	PLANIFICACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN				CONTROL		COMPETENCIA				PRODUCTIVIDAD				MOTIVACIÓN				CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	5	3	4	5	2	5	4	2	4	5	2	5	4	4
2	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	1	2	5	4	2	2	4	2	5	4	4
3	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4
4	1	2	5	4	3	5	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4
5	1	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	4	5	2	3	3
6	5	4	5	3	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5
7	3	3	5	2	3	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5
8	5	5	5	4	4	5	2	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5
9	3	3	5	4	3	5	2	3	1	4	2	3	4	4	5	1	5	5	3	5	4	2	3	1	3	5	1	4
10	1	4	5	2	4	5	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	5	1	4	5	3	2	4	5	4	5	5	3
11	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	2	2	3	2	5	4	4
12	1	2	3	1	2	3	2	4	2	4	3	2	4	4	5	3	2	2	2	5	4	3	2	3	2	5	4	4
13	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	5	3	2	1	3	5	3	2	2	4	3	5	4	3
14	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2	1	3	5	3	2	2	4	3	5	4	3
15	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	5	2	4	1	4	5	3	3	2	2	4	5	2	3
16	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	4	1	3	5	3	2	2	2	3	5	2	3
17	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	4	2	2	5	4	3	2	4	2	5	4	4
18	2	2	4	4	2	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	4	2	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4
19	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4
20	3	3	2	2	2	2	5	5	4	4	3	5	4	4	5	2	4	2	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4
21	5	4	5	3	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5
22	3	3	5	2	3	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5
23	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5
24	3	3	5	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	4	5	1	5	5	4	5	4	3	3	1	4	5	1	4

25	1	4	5	2	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	1	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3
26	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
27	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	2	5	1	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4
28	2	4	5	3	4	5	2	3	1	4	2	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	2	4	3	3	5	4	4
29	1	2	5	4	3	5	2	3	1	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	2	3	4	3	5	4	4
30	1	2	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3
31	1	2	3	1	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	2	2	3	2	5	4	4
32	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	5	3	2	2	2	5	4	3	2	3	2	5	4	4
33	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	5	3	2	1	3	5	3	2	2	4	3	5	4	3
34	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	1	4	5	3	3	2	4	4	5	4	3
35	3	2	2	2	2	2	4	5	3	3	4	4	3	3	5	2	4	1	5	5	3	4	2	2	5	5	2	3
36	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
37	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	2	5	1	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4
38	2	4	5	3	4	5	2	3	3	4	2	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	2	4	3	3	5	4	4
39	1	2	5	4	3	5	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	2	3	4	3	5	4	4
40	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3
41	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	4	1	3	5	3	2	2	2	3	5	2	3
42	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	4	2	2	5	4	3	2	4	2	5	4	4
43	2	2	4	4	2	4	2	3	1	4	3	2	4	4	5	3	4	2	3	5	4	3	2	4	3	5	4	4
44	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	2	2	4	3	5	4	4
45	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	5	2	4	2	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4
46	1	2	3	1	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	2	2	3	2	5	4	4
47	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	5	3	2	2	2	5	4	3	2	3	2	5	4	4
48	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	5	3	2	1	3	5	3	2	2	4	3	5	4	3
49	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2	1	3	5	3	2	2	4	3	5	4	3
50	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	5	2	4	1	4	5	3	3	2	2	4	5	2	3
51	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	4	1	3	5	3	2	2	2	3	5	2	3
52	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	4	2	2	5	4	3	2	4	2	5	4	4
53	2	2	4	4	2	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	4	2	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4
54	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4

55	3	3	2	2	2	2	5	5	4	4	3	5	4	4	5	2	4	2	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4
56	5	4	5	3	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5
57	3	3	5	2	3	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5
58	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5
59	3	3	5	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	4	5	1	5	5	4	5	4	3	3	1	4	5	1	4
60	1	4	5	2	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	1	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3
61	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
62	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	2	5	1	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4
63	2	4	5	3	4	5	2	3	1	4	2	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	2	4	3	3	5	4	4
64	1	2	5	4	3	5	2	3	1	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	2	3	4	3	5	4	4
65	1	2	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3
66	1	2	3	1	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	2	2	3	2	5	4	4
67	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	5	3	2	2	2	5	4	3	2	3	2	5	4	4
68	2	2	4	3	2	4	1	1	1	3	2	2	3	3	5	3	2	1	1	5	3	2	2	4	1	5	4	3
69	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	5	3	2	1	2	5	3	2	2	4	2	5	4	3
70	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	5	2	4	1	2	5	3	1	2	2	2	5	2	3
71	1	4	5	2	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	5	3	5	1	2	5	3	2	4	5	2	5	5	3
72	5	4	5	3	2	5	3	3	1	5	2	3	5	5	5	4	3	2	3	5	5	2	2	4	3	5	3	5
73	2	2	4	4	2	4	2	2	2	5	2	2	5	5	5	4	2	1	2	5	5	2	2	5	2	5	4	5
74	2	4	5	3	4	5	2	2	2	5	2	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	2	5	4	5
75	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	4	5	1	5	5	2	5	4	2	4	1	2	5	1	4
76	4	3	2	2	2	2	1	2	2	5	2	3	5	5	5	4	2	1	2	5	5	2	2	5	2	5	4	5
77	1	4	5	2	4	5	3	2	2	5	2	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	2	5	4	5
78	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	5	3	2	2	4	5	4	1	2	3	4	5	4	4
79	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	3	2	1	2	5	3	1	2	4	2	5	4	3
80	1	2	5	4	3	5	4	4	5	3	2	4	3	3	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	5	4	3