



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte
Superior de Justicia de Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Vargas Zavala, Pedro Santiago (ORCID: 0000-0002-3930-6993)

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres que lo son todo, mis docentes de maestría y compañeros de Universidad.

Agradecimiento

A mis padres por su apoyo incondicional, a mis docentes que me orientaron en esta ardua labor de tesis y el apoyo de mis compañeros.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VARGAS ZAVALA, PEDRO SANTIAGO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA SALA PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 8:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 


SECRETARIO: Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Firma: 

VOCAL: Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:



Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:


.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Pedro Santiago Vargas Zavala, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019", en 107 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de julio de 2019



Pedro Santiago Vargas Zavala

DNI: 09925136

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1 Tipo y nivel de investigación	18
2.2 Variables y operacionalización	19
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Procedimiento	24
2.6 Métodos de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	37
VI. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión administrativa	19
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	20
Tabla 3: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión Administrativa	23
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral	23
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	24
Tabla 6: Coeficiente de fiabilidad	24
Tabla 7: Correlación de Spearman de las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	30
Tabla 8: Correlación de Spearman de la dimensión Planeación y Desempeño Laboral	31
Tabla 9: Correlación de Spearman de la dimensión Organización y Desempeño Laboral	31
Tabla 10: Correlación de Spearman de la dimensión Dirección y Desempeño Laboral	32
Tabla 11: Correlación de Spearman de la dimensión Control y Desempeño Laboral	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa	26
Figura 2: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Planeación	26
Figura 3: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización	27
Figura 4: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Dirección	27
Figura 5: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Control	27
Figura 6: Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral	28
Figura 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollo Profesional	28
Figura 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Laboral	29
Figura 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Comunicación	29
Figura 10: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Recursos	29
Figura 11: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación	30

Resumen

El objetivo de esta investigación es, determinar cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. El método empleado para esta investigación es hipotético deductivo, de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de alcance temporal transversal. Para tal objetivo se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 86 preguntas con escala de Lickert. De tal manera que la conclusión fue: Respecto al objetivo general se comprobó que existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral, presentando un nivel de significancia inferior al α 0.005, valor que permite concluir la relación existente entre ambas variables.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, Sala Penal de la Corte Superior de Justicia.

Abstract

The objective of this investigation is to determine the relationship between administrative management and work performance in a Criminal Chamber of the Superior Court of Justice of Lima, 2019. The method used for this investigation is hypothetical deductive, basic type, of quantitative approach, correlational level, non-experimental design and transverse temporal scope. For this purpose, the survey technique was used and as an instrument a questionnaire of 86 questions with a Lickert scale. In such a way that the conclusion was: With respect to the general objective, it was found that there is a significant relationship between administrative management and the labor performance variable, presenting a level of significance of less than 0.005, a value that allows the relationship between both variables to be concluded.

Keywords: Administrative management, labor performance, Criminal Chamber of the Superior Court of Justice.

I. Introducción

En toda organización la gestión administrativa de quienes la dirigen es determinante para el éxito de la institución. Luego de ingentes estudios se ha determinado que la gestión administrativa se sintetiza en cuatro elementos fundamentales que los especialistas lo llamen el proceso administrativo. Se aprecia que los problemas de gestión que ostenta el Poder Judicial a nivel internacional tienen semejanzas en el caso latinoamericano; empero difiere de algún modo en el caso europeo.

Se puede citar al Poder Judicial de España, a quien la ciudadanía le reprocha su excesiva parsimonía, falta de independencia e ineficiencia en su gestión. Alemania, presenta una situación diferente en su administración judicial, la cual es descentralizada, eficiente, disciplinada, caracterizada por la celeridad y rapidez en el procesamiento de los expedientes. Aucoin (1990), menciona que en el caso centroamericano, la Fundación para el Debido Proceso en Centroamérica, señala que después de determinadas reformas en materia judicial, identificaron falencias en el servicio judicial, así, en el Salvador hubo enfrentamientos entre la Corte Suprema y ciertas dirigencias políticas, proponiendo en síntesis que se adopte un mejor procedimiento, transparente, basado en la meritocracia.

En Costa Rica, se propugna la adopción de criterios más transparentes para la selección de jueces. En Panamá, se sugiere ver la legislación relativa al desarrollo profesional de los servidores judiciales, en el Poder Legislativo, con el objeto de implementar reformas en el funcionamiento de las diversas Cortes (Binder, 2002). En los países de Sudamérica los problemas comunes que experimentan estas instituciones están focalizados en la limitación presupuestal, dilación excesiva, servicio deficiente y a veces hasta descortés del personal jurisdiccional (Gregorio, 1996). En el caso de Chile con su Corte Suprema ha presentado una serie de fallas en su estructura, nepotismo, corruptela, demora en los procesos y una feble administración de Justicia, ha creado la sensación generalizada de desgobierno (Escobar, 2019). En Colombia, la situación no es distinta, tal es el caso que Colombia espera que la administración de Justicia recupere su credibilidad bajo los cambios estructurales que esperan proponer las autoridades, tales como la distribución de funciones entre los magistrados, la corrupción extendida en ese poder del Estado, el mecanismo de toma de decisiones, son algunos

de los problemas que este país espera cambiar con la actual gestión del presidente de Estado (Cuervo, 2018). Todos estos problemas parecen ser comunes en la mayoría de países donde los más perjudicados son los ciudadanos. A nivel nacional la administración de la gestión del despacho judicial de una Sala Penal muestra problemas con el cumplimiento relacionados a la producción judicial, implementación de herramientas tecnológicas para una mayor dinamicidad en la atención a los usuarios y en el interior del país estas fallas son más ostensibles, no obstante, la descentralización de la administración, teniendo en cuenta que la tecnología presenta soluciones técnicas frente a problemas de orden práctico (Cuesta y otros, 2018). En Lima estas falencias denotan cuellos de botellas que redundan en una gestión por mejorar, aunado a ello, la carencia de gerentes públicos en este poder del Estado, pues los Jueces, según la ley orgánica del Poder Judicial tiene responsabilidad administrativa, cuando preside una Sala Penal. Asimismo, el Secretario de la Sala y el Relator desarrollan procedimientos administrativos, empero, casos sin jna debida capacitación en temas de índole administrativa que coadyuve a mejorar los indicadores de gestión del despacho judicial al interior de una Sala Penal y el liderazgo desempeñado para una mejora del desempeño laboral.

La presente investigación tiene como objeto hallar el nivel de correlación entre las variables en estudio, en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, y así realizar un diagnóstico que nos permita establecer mejoras para estas variables y de este modo aperturar el tema para discusiones que coadyuven a la mejora del servicio prestado en una Sala Penal. En concreto, una mejora en la gestión en las vistas de la causa, la producción judicial, eficacia en la notificación judicial, celeridad procesal, atendiendo a los postulados administrativos, y discernir como señaló Thompson (2008), que los principios administrativos son parecidos, todo ello, aspecto que se puede superar y mejorar para que ésta sea más eficiente y eficaz y cumpla con los objetivos plasmados por la Gerencia General del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

De todo lo mencionado en la problemática se puede formular una pregunta de investigación que integré lo expresado líneas arriba: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019?, de acuerdo a la problemática, se ha escrito e investigado en diferentes trabajos que tratan el tema acerca de las deficiencias al interior de la institución judicial, y de manera específica sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de sus funcionarios.

En lo que atañe a los antecedentes internacionales sobre la materia, se cita la tesis internacional de Castiglioni (2018), quien presentó una tesis sobre un conjunto de indicadores para presentar mejoras en el servicio del poder judicial. En esta investigación se empleó la metodología descriptiva, documental, transversal y no experimental. De acuerdo a ello el autor concluye que es posible implementar indicadores que contribuyan al control de las labores públicas judiciales entregando al usuario una atención más rápida. Asimismo, Novoa (2015), en Santiago de Chile elaboró la tesis sobre el índice de medición del servicio del Poder Judicial de Chile que mide la producción del valor público. Para tal propósito empleó un enfoque cualitativo y descriptivo. La propuesta de índice del Poder Judicial de Chile se constituye en un proyecto innovador que intenta medir el desempeño organizacional y la manera como entregar al usuario una propuesta de justicia de calidad.

De otra parte, Vega y Reyes (2015), presentó una tesis para evaluar el influjo de los equipos tecnológicos en el poder judicial de Cucutá - Colombia para la mejora de sus servicios, en el que se utilizó un tipo de estudio descriptivo, inductivo y transversal. De tal manera que los autores registraron que no se ha incorporado las nuevas tecnologías en los servicios de la organización, a pesar de la disponibilidad de los mismos, debido a que el personal tiene resistencia al cambio y modificar su sistema de trabajo. Así también, Criollo y Guastay (2014), elaboran una investigación para realizar una auditoría al sistema de información judicial, utilizando la metodología de investigación aplicable, bibliográfica, cualitativa y exploratoria, tomando como referencia el conjunto de mejoras propuestas por el Control para Información y Tecnologías Relacionadas - COBIT, y las normas de control, cuya conclusión fue que se evaluó el Sistema de Información Judicial, Módulo de Gestión Procesal en el Consejo de la Judicatura; determinándose las inconformidades entre los términos de referencia solicitado por la institución, el ofertado e implementado.

En torno a los antecedentes de orden nacional, se tiene a Nazario (2017), quien presentó una tesis elaborada con respecto a la Corte Superior de Justicia del Callao y la gestión de sus funcionarios. La metodología solo describió lo percibido en la gestión de tal manera que las conclusiones presentadas fueron que en cuanto a las dimensiones de la variable independiente: Planeación, organización, dirección y control, presentaron un nivel de eficiencia. Además, Paico (2017), en su tesis sobre el manejo del despacho, así también de la carga procesal gestionada

por los fiscales en el departamento de San Martín. Cuya manera de procesar la información fue descriptiva, y llegó a la conclusión que existe correlación entre el despacho y la carga procesal de los fiscales del distrito de San Martín- Sede Tarapoto. Por su parte, Reátegui (2016), presentó una tesis en la ciudad de Moyobamba sobre la gestión de los funcionarios y el nivel de asociación que presentan con la productividad en el Poder Judicial. La metodología empleada fue de diseño correlacional, descriptivo, no experimental y transversal. La conclusión del autor fue que evidenció asociación de nivel débil en las variables. En cuanto a las dimensiones planeación, organización, dirección y control indica que existe relación con la variable productividad de los servidores del Estado.

Martínez (2015), quien presentó una tesis en una institución del Estado para identificar niveles de asociación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de aquella institución. Cuya metodología fue descriptivo- correlacional, no experimental, aplicada y cuantitativa. En cuanto a la conclusión presentada fue que existe asociación significativa entre las variables relacionadas al estudio en el INABIF. Así también registró una relación significativa entre las dimensiones del proceso administrativo con la variable dependiente de los servidores estatales. Luján (2017), presentó una tesis sobre el desempeño de los trabajadores en una institución del Estado y su relación con la gestión administrativa. Esta tesis tuvo como metodología descriptiva- correlacional, no experimental, aplica y cuantitativa. La conclusión fue es necesario que haya un buen liderazgo que parte de la dirección para mejorar el desempeño de los colaboradores. Así también, menciona que existe relación perfecta entre variables hallando una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.989.

Vargas (2014), en su trabajo acerca de la percepción de la Gestión de los magistrados en el distrito judicial de de Lima Norte, empleó la descripción en su metodología y encuesta para recabar información. Concluyéndose que la percepción de la gestión de los jueces es variable y se encuentra entre regular y no óptima. Así también, Fernández (2010) presentó una tesis donde analiza el desarrollo Institucional y calidad de gestión pública y la influencia entre los dos, con un tipo de investigación básica, diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, en esta investigación se encontró que el desarrollo institucional tiene una relación significativa e influye positivamente sobre la gestión pública. Antón (2014), elaboró una tesis sobre el desarrollo institucional y su relación con el desempeño de los servidores en el Poder Judicial.

El tipo de investigación fue básica, siendo una investigación correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal. El investigador presenta los siguientes resultados referido a la correlación de Spearman = 0.744 y valor $p= 0.000$ menor al nivel de 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Morales, Barrera, Rodríguez, Romero y Távora (2014), realiza una investigación aplicando una gestión basada en la innovación para la mejora en los procesos de los gobiernos locales y que es factible extrapolarlos y replicándose para aplicar dicho modelo en la Corte Superior de Justicia de Lima. El diseño metodológico de esta investigación fue exploratorio y descriptivo. La conclusión a la que arribó el autor fue que la innovación es importante para concretar cambios en la gestión de los gobiernos locales, debido a que dichas innovaciones permiten hacer más eficiente la gestión.

Tataje (2015), en su tesis sobre la administración del capital humano y su relación con el clima organizacional en un área administrativa del Ministerio Público. La metodología se identificó como básica, descriptivo correlacional. Sobre los resultados se determinó la relación entre variables. Huamaní y Carrión (2014), en su tesis abordó sobre los efectos de los mecanismos de trámite documentario y la relación que mantiene en la calidad del servicio al usuario brindado por la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Siendo la investigación descriptiva- correlacional y transeccional. Concluyéndose que existe una relación significativa entre el sistema de trámite documentario y el servicio de calidad. Finalmente, Colquichagua (2018), en su trabajo de tesis trató sobre el manejo administrativo y la carga procesal en el juzgado penal en el departamento de Ucayali. Esta fue una investigación de tipo no experimental, diseño correlacional- transeccional. Determinando que existe correlación entre las variables de estudio de nivel muy alto. Finalmente, Estrella (2017), presentó una tesis sobre el desempeño de los trabajadores en una institución del Estado y su relación con la gestión administrativa, su trabajo se realizó a través de un diseño correlacionar y descriptivo, cuya conclusión, en esencia, halló significancia entre las variables.

El sustento teórico de este estudio se define a continuación: (i) Gestión administrativa. A través del tiempo se han escrito diversas teorías acerca de la administración, en esta investigación se mencionarán las más resaltantes. Tal es el caso de la teoría clásica (Macías, 2002), cuyo representante fue Henry Fayol quien toma las bases de las enseñanzas de Taylor, en 1916 tuvo una visión estructuralista y de enfoque organizacional acerca de la administración,

cuya columna vertebral es la organización formal (Celik, Muhacit y Dogan, 2011). Ahora, en la teoría científica, se tiene como representante a Frederick Taylor quien en 1903 desarrolla esta teoría bajo una perspectiva que se enfoca en las tareas y el enfoque organizacional. Sánchez (2007), asevera que para el nuevo taylorismo, existe una relación directamente proporcional entre presupuesto y resultado; Moyado (2002), nos refirió de la inserción de técnicas del la actividad privada en el manejo de una entidad pública. Asimismo, en 1932, nace la teoría humanista con Elton Mayo (Bruce y Nyland, 2011), quien definió que las relaciones humanas en una organización son muy relevantes, él habló acerca de las relaciones informales que se encuentran dentro de una organización pero que no se reflejan dentro de los parámetros de una organización formal. En 1954 nace la teoría neo clásica con Peter Drucker, quien agrega que la administración para que sea eficiente debe efectuarse dentro de los parámetros de objetivos, razón por la cual este autor es propulsor de la teoría de la administración por objetivos.

Asimismo, James Burnham en 1947, presentó la teoría estructuralista cuya teoría tiene un enfoque estructuralista, globalizado, organización múltiple, formal e informal. Por su parte, el sociólogo alemán Max Weber (1940) citado por Lutzker (1982), defendió la teoría burocrática, cuyo enfoque es un sistema cerrado con normas, reglamentos, división del trabajo, una estructura formal e informal, cuyo énfasis se da en la planeación y control. También se tiene la teoría de los sistemas, con Ludwing Von Bertalanffy (1993), quien en 1951 presentó una perspectiva integradora y presenta la organización como un sistema abierto y cerrado. De otro lado, la teoría X e Y pone a Douglas Mc Gregor (1960), a presentar un punto de vista distinto hasta esa fecha y manifestó que existen dos tendencias en los colaboradores, aquellos que sienten satisfacción con lo que hace y aquellos que son descuidados o simplemente trabajan porque deben hacerlo sin importarles el objetivo de la organización. Para Ramírez y Ramírez (2016, p. 5), la gestión administrativa es inherente al ser humano como actividad cotidiana para conseguir aspectos que se presentan en los diversos contextos, apoyándose en el proceso administrativo. Corvo (s.f.), da un concepto más detallado al respecto y agrega que para obtener lo planificado se necesita emplear recursos, los cuales son gestionados eficientemente (párr. 1).

Siguiendo la misma línea Castrillón (2014, p. 14), afirma que la administración es una práctica de las personas que ha subsistido a través del tiempo y que tiene la facultad de elegir recursos y coordinar esfuerzos de tal manera que trabajen de forma armoniosa y puedan alcanzar

finés que de forma individual no podrían alcanzar. Para Marcó, Loguzzo y Leonel (2016, p. 39), la define como el proceso de estructurar un medio ambiente en el que los individuos que se integren trabajen de forma armoniosa y de esa manera obtengan resultados convenientes a la organización.

Hasta aquí se puede inferir que el tema que estudiamos es la capacidad que tiene un gestor, administrador, gerente o persona que dirige o se encarga de un proceso haciendo uso de recursos y que esperan un resultado óptimo de su esfuerzo (Blázquez, 2012). En el caso concreto de la gestión administrativa de una Sala Penal, se puede decir que consiste en la planeación, organización, dirección y control de los procesos administrativos que se configuran al interior de dicha Sala Penal para llevar a cabo su función principal que es la función jurisdiccional. Dentro de esta gestión administrativa de la Sala Penal se pueden identificar varios procesos que son acorde a la Ley Orgánica del Poder Judicial (2012), la cual tiene a su cargo los expedientes de vía ordinaria en la etapa de juzgamiento (juicio oral) y los expedientes de vía sumaria en grado de apelación. Por otro lado, la gestión administrativa vista desde la teoría de la gestión pública (Frederickson y otros, 2018), el despacho judicial se centra en planificar las audiencias orales, organizar la distribución de expedientes, proveer los despachos judiciales, administrar los expedientes a su cargo, de tal manera que trata y busca la eficiencia y eficacia de la administración de la Sala Penal, con la partida presupuestal asignada.

Volviendo al tema de gestión administrativa, para Blandez (2014, p. 5), el proceso administrativo es una herramienta muy útil para las personas que dirigen organizaciones de cualquier tipo, cuyos elementos que la conforman permiten alcanzar lo planificado por la organización. Es necesario mencionar que los administradores son los responsables de alcanzar los resultados que la organización desea obtener, precisamente para ello son contratados. Siendo así se encargan de planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones dentro de las instituciones, y los esfuerzos para poder amoldar las instituciones (Mallar, 2010). Es por tal motivo que a través de ellos se concreta el proceso administrativo. Al respecto, el pionero de los cuatro elementos del proceso administrativo fue Henry Fayol, quien es denominado el padre de la administración, quien planteó la necesidad de sistematizar las actividades de una organización, de tal forma que su aporte sirve hasta la actualidad en todas las organizaciones. Teniendo en cuenta todo lo mencionado hasta aquí, de acuerdo a Álvarez (2000), podemos

mencionar que el proceso administrativo tiene los siguientes elementos: a) Planeación. Esta es la primera actividad que realiza una organización, ello ocurre producto de una reflexión de qué es lo que quiere obtener para la organización y sus componentes, para poder ir planteándose poco a poco los objetivos organizacionales. En principio, dentro de las atribuciones de la institución pública que se estudia, establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones en la Resolución Administrativa N° 251-2016-CE- PJ, que involucra a los órganos de línea, entre ellos las Cortes Superiores, destaca que la Gerencia de Planeación, es el órgano de línea de la Gerencia General encargada de planificar, organizar, dirigir, ejecutar y supervisar, entre otras las actividades relacionadas al Sistema de Planeación, Presupuesto, Inversión Pública, Estadística y Racionalización del Poder Judicial. Asimismo el Manual de Organización y Funciones de la Corte Superior de Lima.

En torno a la planeación, esta es entendida como el proceso que implica el establecimiento de metas, pero también conjuntamente con ello determinar el camino para poder obtener dichas metas. La planeación también tiene herramientas que ayudan a obtener los objetivos dentro de ellas podemos mencionar: la visión, la misión, objetivos, planes y presupuesto y esta relacionada al cumplimiento de metas (Stoner et al, 2006, p. 11). En concreto la Sala Penal en el año judicial y conforme a las directivas emanadas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, tiene sus objetivos y metas basados en la resolución de causas, cumplimiento de los plazos procesales y producción mensual y anual de la Sala, que posteriormente es evaluada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Así tenemos que para Reyes (2004, p. 26), la planeación consiste en definir cuál será el curso de acción de la empresa, para ello de acuerdo al autor se debe fijar un conjunto de principios que orienten su ruta, junto a ello también se debe determinar otros criterios como recursos materiales y humanos a emplear, así también como el tiempo requerido para concretar las metas. Asimismo, Reyes (2004, p. 27), menciona que para determinar una buena planeación se debe definir políticas, procedimientos, programas, presupuestos, estrategias y tácticas; y, (Makón, 2010) nos menciona un presupuesto ligado a la consecución de objetivos. Entendiéndose por políticas a los lineamientos que plantea la organización con la finalidad de tener parámetros en la toma de decisiones.

Los procedimientos son el conjunto de operaciones que se llevan a cabo en el desarrollo de las actividades, pero también se considera aquí los métodos que se emplean para poder

alcanzar o desarrollar lo planeado. Los programas se refieren al conjunto de actividades que se encuentran calculado bajo un respectivo tiempo y uso de otros recursos, de tal manera que estén totalmente cronometrados y de esta manera permitan evaluarse. El presupuesto vendría a ser el panorama económico que se plantea la organización, es decir la forma como visualiza los desembolsos económicos que realizará. Al respecto, la planeación al interior de la institución, esta a cargo de la Gerencia General y Concejo Ejecutivo del Poder Judicial, que a través de la Oficina de Estadística, monitorea el cumplimiento de las metas. También, dentro de los lineamientos de la gestión, se desarrolla programas de capacitación para jueces y servidores judiciales durante el año judicial, con el propósito de desarrollar una labor judicial más eficiente y eficaz y orientada al justiciable, siendo el uso de herramientas informáticas esencial para el desarrollar la labor eficientemente (Montoya, 2011). Las Políticas institucionales, constituyen el conjunto de normas que adopta el Poder Judicial a través del Consejo Ejecutivo, así como la Gerencia General, para la consecución de los objetivos y metas durante el año judicial y que son de obligatoria observancia por las Salas Penales. En síntesis, las políticas son disposiciones del pensamiento administrativo judicial que orientan la conducta del servidor judicial y Magistrado. Los programas representan un esquema que clasifica la secuencia de lo que se debe hacer en un período que por lo general es un año, tendientes a cumplir lo planificado al inicio de año, y de cada despacho judicial. Verbigracia: Programa de capacitación en el año, entrada en vigor del Código Procesal Penal, visitas de OCMA y ODECMA a los distintos despachos judiciales, concurso público de plazas, etc. Los programas se basan en el orden y ayudan para efectuar un efectivo control en el cumplimiento de las actividades. Todas estas actividades deben observar las Directivas emanadas del Concejo Ejecutivo del Poder Judicial y la Gerencia General. Los presupuestos son programas en la cual se asigna o cuantifica las actividades a desarrollar. La estadística, la creación de las Cortes Superiores está orientadas en función a las necesidades del justiciable y de la carga judicial. Por ende, es menester que cada despacho judicial remita mensualmente la estadística de la producción judicial, la cual es verificada por el departamento de estadística al contrastar con las resoluciones resueltas y que han sido descargadas en el Sistema Peruano de Información Jurídica. En consecuencia, la Planeación del año judicial trasunta por observar las estadísticas en base a los objetivos y metas delineados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Por otro lado, la capacitación judicial, constituye una herramienta esencial para la mejora del desempeño laboral durante el año judicial, y se ejecuta

a través de diplomados, seminarios, becas para cursos de especialización en materia penal administrativa y ofimática, esto es, capacitaciones judiciales que coadyuven en la mejora de la gestión administrativa de la Sala Penal y así cumpla con los objetivos y metas planteados en el año judicial. La Corte Suprema de la República cuenta con un área de formación jurisdiccional que dicta seminarios en las diversas especialidades del derecho; b) Organización. La actividad la Gerencia General del Poder Judicial establecida en la Resolución Administrativa N° 251-2016-CE-PJ, es planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los sistemas administrativos a fin de brindar en forma eficiente y oportuna, el soporte técnico – administrativo con personal, recursos económicos y financieros que requieren los Órganos del Poder Judicial para el cumplimiento de sus objetivos. En ese sentido, en la Sala Penal de la Corte Superior de Lima, la organización recae en el Presidente de la Sala y la creación de las Salas se sustenta estrictamente en factores geográficos y estadísticos. Acorde al reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia de las Cortes Superiores de Justicia (R.A. N° 214-2012 – CE-PJ), en su artículo 52°, señala que entre las funciones del Presidente de Sala está la designación de las vistas de las causas, distribuir equitativamente los procesos, controlar las causas, emitir los informes administrativos pertinentes. El Presidente debe aplicar los conceptos administrativos de organización.

De acuerdo a Stoner et al (2006, p. 12), la organización también es un proceso que consiste en ordenar el trabajo, integrar al personal, dividir por especialidades el trabajo, delegar funciones y responsabilidad, pero conjuntamente con ello también otorgar autoridad, todo ello con la finalidad de alcanzar los objetivos. Asimismo, Reyes (2004, p. 28), también define la organización como el proceso de encontrar la mejor relación entre los individuos, delegando en el proceso funciones y responsabilidad conjuntamente con autoridad. En esa misma línea y de acuerdo al reglamento de organización y funciones la organización de la Sala Penal para llevar a cabo las vistas de las causas y las audiencias de juicio oral, son conceptuadas, de la siguiente manera didáctica: Informes orales. Son las audiencias de la vista de la causa, estos es, audiencia donde los abogados litigantes, exponen oralmente ante el colegiado, los fundamentos de impugnación a cuestionamiento a la resolución o sentencia expedida en sede de instrucción. Informes escritos. Son los escritos de apelación presentados por los abogados litigantes, la administración de los mismos es responsabilidad del presidente de la Sala. Empero, esta función

es delegada al Relator de la Sala, quien da cuenta al Presidente de la distribución de la causa y se verifica que sean resueltos los mismos en el plazo establecidos por ley, asimismo que se descargue la resolución en el SIJ (Sistema Informático del Poder Judicial), audiencias ordinarias. Es el inicio de la etapa de juzgamiento de los procesos de vía ordinaria, en la cual se desarrollan las audiencias de juicio oral, ya sea en la Sala de audiencia del despacho judicial (Reos Libres), o en la Sala de audiencias de establecimiento penitenciario (Reo en Cárcel), la responsabilidad recae en el Presidente de la Sala, quien delega al Secretario de la Sala, la distribución de los mismos, la fijación del inicio del juicio oral lo realiza el Secretario con la respectiva coordinación con el Presidente de la Sala. Distribución de los procesos penales asignados a la Sala. A cargo del Relator y Secretario de la Sala Penal, los cuales son distribuidos entre los tres vocales de la Sala Penal, de manera equitativa, siendo responsable cada juez por la resolución de las mismas en consonancia con los plazos procesales prefijados en la ley orgánica del Poder Judicial.

Una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, aplica esta dimensión, aplicada a su función y establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como en el Manual de Organización y Funciones; c) Dirección, que representa la ascendencia para llegar a los servidores judiciales, para un mejor desempeño laboral y gestión del despacho judicial recae en el Presidente de la Sala Penal, quien a través del Relator de la Sala. Para Stoner et al (2006, p. 13), la dirección implica un conjunto de habilidades para dirigir al personal, junto a ello debe emplear un conjunto de técnicas de motivación y liderazgo, aprender a relacionarse con distintos tipos de personas, dar órdenes, influir en el comportamiento de los subordinados, todo ello con la finalidad de que realicen tareas específicas. En el despacho judicial es importante el liderazgo para el cumplimiento de los objetivos de la Sala Penal, aspecto que las organizaciones deben asumir, pues en una época de globalización es la tendencia del futuro (García, 2018).

Así también, el liderazgo persigue el crecimiento de la organización (Pérez, 2009). Por tanto, el liderazgo del Presidente de la Sala resulta esencial para una buena dirección. Delegación de la función administrativa. Como se ha mencionado precedentemente la delegación de la función administrativa al Secretario y Relator de la Sala, pues la función del juez es eminentemente jurisdiccional, no obstante que el reglamento de organización y funciones de las Cortes Superiores de Justicia en las unidades ejecutoras le asigna una función

administrativa, por ende el liderazgo y la empatía de estos servidores judiciales, será importante para desarrollar un trabajo en equipo, bajo la dirección del Presidente de la Sala Penal. Comunicación. La comunicación del Presidente de la Sala con los trabajadores judiciales debe ser fluida entre el Presidente de la Sala, pues sin ésta no se transmitirá de manera adecuada las pautas de la organización. Ahora, en el despacho judicial de una Sala Penal, sea de reos en cárcel o reos libres, el liderazgo de su conducción recae en el Presidente de la Sala Penal, quien debe coordinar con los servidores judiciales el desarrollo de las actividades judiciales inherentes a la Sala Penal. El Presidente de la Sala delega la función administrativa al Secretario de la Sala y Relator de la Sala, entre las funciones de la Sala Penal, d) Control. Según Stoner et al (2006, p. 13), define por control como el proceso mediante el cual el administrador puede comparar los resultados obtenidos con las actividades que se han planificado. Para ello se requieren establecer estándares bajo los cuales se van a obtener los resultados, porque ello medirá el desempeño de los recursos empleados. Reyes (2004, p. 30), también coincide con Stoner cuando menciona que el proceso de control cuenta con tres fases: establecimiento de estándares, operación de los controles y evaluación de resultados.

El control de la Sala Penal se realiza a través de la Oficina de Control de la Magistratura y la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura; la Oficina de Control de la Magistratura tiene como fin realizar la supervisión del correcto desenvolvimiento de la actividad jurisdiccional y administrativa del Poder Judicial y tiene relevancia en el control del despacho de una Sala Penal. La Oficina Desconcentrada del Control de la Magistratura, es la oficina desconcentrada que en esencia despliega las mismas funciones de la Oficina de Control de la Magistratura, empero es un ente descentralizado. La producción mensual del despacho judicial debe ser enviada al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para dar seguimiento al cumplimiento de la productividad.

De acuerdo al Instituto de Defensa Legal (2013), la Organización y gestión administrativa del Poder Judicial, el Estado ejerce de manera única y exclusiva la potestad jurisdiccional en todo el territorio de la república; por tanto, requiere de una organización vasta y compleja (jerarquizada) a fin de cumplir cabalmente sus cometidos constitucionales. El régimen legal básico de la organización se halla previsto en la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Órganos jurisdiccionales. La Corte Suprema de Justicia. Es el órgano de mayor jerarquía jurisdiccional del Poder Judicial. Extiende su competencia a lo largo del territorio nacional y representa el más alto Tribunal de la judicatura ordinaria. Está conformada por las Salas Superiores, tres vocales, presididas por el Vocal más antiguo en el cargo. Se pueden establecer en las Cortes Superiores, Salas Especializadas en lo Civil, en lo Comercial, Penal, Laboral, Constitucional, Contencioso –Administrativo, Familia y/o Mixtas. En lo atinente al presente trabajo de investigación se centrará en la gestión administrativa de Sala Penal. Entre los Órganos de Gestión tenemos: (i) Órganos de Dirección del Poder Judicial. La dirección del Poder Judicial corresponde al Presidente de la Corte Suprema, al Concejo Ejecutivo del Poder Judicial y la Sala Plena de la Corte Suprema.

El Concejo Ejecutivo contará con la Gerencia General para el ejercicio de las funciones que le son inherentes. (ii) El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, es por antonomasia el órgano de dirección y gestión del Poder Judicial acorde lo establecido en el artículo 72° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Integran el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial de acuerdo al artículo 81° de la ley 27465- Ley que modifica diversos artículos del Texto Único Ordenado de la ley Orgánica del Poder Judicial. (i) El Presidente del Poder Judicial, quien lo preside y tiene voto dirimente; (ii) Dos Vocales Supremos Titulares elegidos por Sala Plena; (iii) Un Vocal Superior Titular en ejercicio, elegido por los Presidentes de la Cortes Superiores de Justicia de la República; (iv) Un Juez Titular Especializado o Mixto; y, (v) Un representante elegido por la Junta de Decanos de los Colegios de Abogados del Perú.

Gerencia General. Es el órgano ejecutivo, técnico y administrativo del Poder Judicial que tiene a su cargo las funciones de ejecución, coordinación de las actividades administrativas no jurisdiccionales del Poder Judicial. La Gerencia General depende del Concejo Ejecutivo del Poder Judicial, Órgano de Control, entre los órganos de control tenemos: (i) Oficina de Control de la Magistratura. La Oficina de Control de la Magistratura tiene por función investigar regularmente la conducta funcional, la idoneidad y el desempeño de los Magistrados y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial.

Asimismo, sobre las bases teóricas de la variable: Desempeño laboral. Con respecto al desempeño laboral, se puede mencionar la definición de Cuesta y Valencia (2014, p. 30), que afirma que el desempeño laboral es el desenvolvimiento adecuado que el trabajador debe tener

en una organización refiriéndose al rendimiento. Martínez (2013, p. 285), también refiere que es el rendimiento que muestra cada persona para la consecución de los resultados que la organización le exige. Para Alfaro (2012, p. 109), es una forma de controlar los procesos de selección, entrenamiento, capacitación y desarrollo. También se cita a Chiavenato (2001, p. 66), quien menciona que el desempeño laboral es la respuesta del trabajador a los estímulos del ambiente y se basa en las percepciones personales y subjetivas que en los hechos objetivos y concretos de la realidad.

Frente a este cúmulo de definiciones, en el caso concreto se puede decir que el desempeño laboral se refiere a las actividades que el Poder Judicial espera de los servidores judiciales y de los Magistrados, ofreciendo rendimiento, esfuerzo, identificación con la institución entre otros aspectos que se requieren para que el servidor efectúe una labor esperada concretando los objetivos de la organización. En cuanto a las dimensiones o factores que influyen en el desempeño del servidor judicial se tienen condiciones externas e internas. Los cuales se explicarán a continuación: a) Desarrollo profesional. Para Fullan (1990) citado por Marcelo y Vaillan (2010, p. 76), es cualquier actividad que realizan los profesionales para mejorar sus destrezas, sus conocimientos o la comprensión de algún aspecto relacionado a su especialidad. En otras palabras es el crecimiento del trabajador judicial, que tiene proyectado dentro de la institución, en conformidad con sus habilidades y facultades y que coadyuve a alcanzar su desarrollo pleno. Este desarrollo en el Poder Judicial y en específico en la Sala Penal se da a través; b) Conocimiento Judicial: Es el bagaje cognoscitivo en materia judicial y en concreto en la función desempeñada; sus bemoles y atributos que inciden en un mejor rendimiento y desempeño laboral del servidor judicial en su labores administrativas y jurisdiccionales; c) Experiencia Judicial determinado por el expertise en la labor desempeñada ya sea como asistente administrativo, asistente judicial, secretario judicial, secretario de Sala y relator de Sala. Por lo que la experiencia laboral debe ir de manera directamente proporcional con la capacitación judicial, para de esta manera arribar a un mejor desempeño laboral; d) Deontología. Son los valores éticos y morales profesionales del servidor judicial, en el desarrollo de sus labores en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Esta práctica contrarresta las prácticas corruptas que puedan advertirse al interior del despacho judicial. Clima laboral. Para Gan y Berbel (2011, p. 175), el clima laboral es un

conjunto de características que distinguen a una organización la cual difiere de otra, pueden durar a través del tiempo y además pueden tener una gran influencia en el comportamiento de sus componentes humanos. En la Sala Penal, el ambiente laboral tiene un influjo en el servidor judicial, en el desempeño laboral, por lo que en la Sala Penal debe imperar un ambiente armonioso que confiera al colaborador la motivación necesaria para desarrollar su labor jurisdiccional o administrativa en el despacho judicial; e incluso el clima laboral constituye *per se* una variable esencial para la buena gestión, comunicación, de acuerdo a Diez (2010, p. 7), la comunicación es una capacidad que tiene el ser humano de poder expresar palabras, ideas, pensamientos y sentimientos a otras personas.

La comunicación es esencial en la institución, máxime si en el despacho judicial de la Sala Penal, los trabajadores judiciales, deben coordinar constantemente, el estadio de los expedientes, órdenes y directivas emanadas del Concejo Ejecutivo del Poder Judicial, así como las solicitudes de los justiciables. Esta comunicación se efectúa ya sea a través de correo electrónico, memorándum y verbalmente; Comunicación del Presidente de la Sala. A través de su liderazgo ejercido, el Presidente de la Sala Penal, coordina y se comunica a través de los canales pertinentes para impartir las disposiciones que serán ejecutadas por el Secretario y el Relator de la Sala y de este modo supervisar la gestión administrativa y el desempeño laboral; Comunicación entre los servidores. El Secretario de la Sala y Relator de la Sala, coordinan con el Presidente de la Sala, y comunican las disposiciones para la gestión del despacho judicial. Asimismo, los asistentes administrativos, asistentes judiciales, escribano deben tener una comunicación fluida, para una mejor servicio al justiciable y un mejor manejo de los expedientes en giro y bajo la responsabilidad de la Sala; recursos, Navas y Guerras (2007), afirman que es “el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” (p. 221). En tal sentido, se refiere a los activos fijos, así como la logística necesaria para el desarrollo de las actividades judiciales provienen de la partida presupuestal asignado al Poder Judicial, el pliego presupuestal y a la unidad ejecutora. Los recursos necesarios son esenciales para el adecuado funcionamiento de la institución; Logística. El material disponible indispensable, para el funcionamiento del despacho judicial, tal como escritorios, ordenadores, impresoras, hojas, archivadores, estantes, sillas, libros, agendas, lapiceros, cinta autoadhesiva, resaltadores, goma,

folder, faster, clip. Constituye la logística básica para el adecuado funcionamiento del despacho judicial. Software.

El Sistema de Información Jurídica (SIJ), es el software utilizado en la Sala Penal y en el Poder Judicial, para descargar los autos y sentencias y resoluciones, para acceso del justiciable al mismo. Permite a la oficina de Estadística cotejar y supervisar la producción de la Sala, en forma mensual, trimestral, semestral y anual, en el año judicial. Motivación. Herreros (2014), afirmó que la motivación es como un efecto que puede ser voluntario o involuntario en las personas (p. 337). Así también Caballero (2015), afirmó que la motivación laboral es el conjunto de estímulos y generen buena disposición y entusiasmo en el trabajador con la intención de que desarrolle su actividad con diligencia.

Bonos Jurisdiccionales. Constituyen los bonos asignados a los trabajadores judiciales, en concomitancia con la escala remunerativa, proyectada por la Ley del Trabajador Judicial, y que en buena cuenta tiene como propósito de ser acicate para un adecuado rendimiento laboral del trabajador judicial y una remuneración acorde a sus labores, funciones y profesión; Reconocimiento al servidor judicial. El reconocimiento es una necesidad del hombre como lo señaló Hegel, y en esa línea el hombre como ser gregario tiene esa necesidad de reconocimiento y aceptación (De la Maza, 2009). Así, en el despacho de la Sala Penal, busca estimular al trabajador judicial, para que haya una mejora ostensible en el rendimiento laboral y en el cumplimiento adecuado de sus funciones; también parte de la motivación son los concursos internos que se realizan al interior del Poder Judicial, entre los trabajadores para ascender a las plazas fijadas. En esa misma línea, la Ley del Trabajador Judicial, denominada Ley N° 30745, establece los deberes, derechos, régimen remunerativo, negociación colectiva, así como niveles de función de la carrera del trabajador judicial, que va desde el primer nivel hasta el séptimo nivel. Se planteó algunas formas de justificación que se plasman a continuación: 1) Justificación de la investigación, en esa misma línea, en cuanto a la justificación teórica de esta investigación, en ella se explicó mediante la teoría de la gestión administrativa, la manera cómo se desarrolla las dimensiones en una Sala Penal Superior. De tal suerte que se le dio un sustento teórico a cada uno de los procedimientos que se efectúan al interior de una Sala Penal, el resultado de la investigación constituirá un aporte a los conocimientos teóricos existentes. Así también, de manera práctica se pretendió analizar cada uno de los procedimientos como es la función

administrativa, el procedimiento administrativo oral y escrito y finalmente la notificación judicial. Como producto de ello, los magistrados y servidores judiciales puedan mejorar y acelerar el servicio que brindan en este estamento judicial, teniendo en cuenta la necesidad de cada justiciable que acude a dicha Sala Penal. En lo relativo a la metodología que se empleó fue cuantitativa, para los fines de la obtención de la información y posteriormente se determinó las características de los procesos que se efectúan en una institución judicial, como técnica se empleó la encuesta; Así también, tenemos como objetivo de la investigación que se planteó un objetivo general, el cual es determinar cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Así también se planteó objetivos específicos: a) Determinar cuál es la relación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; b) Determinar cuál es la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; c) Determinar cuál es la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; y, d) Determinar cuál es la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hipótesis de la investigación, de los anteriores objetivos derivaron una hipótesis general y 02 específicas. En cuanto a la general fue: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. En cuanto a las hipótesis específicas se tiene: a) Existen relación significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; b) Existen relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; c) Existen relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019; y, d) Existen relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. De tal forma que al final de esta investigación se pretendió probar que existe relación entre las variables de este estudio, partiendo de allí se plantearon recomendaciones para la mejora del desempeño laboral y la gestión administrativa de la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

II. Método

2.1 Tipo y nivel de investigación

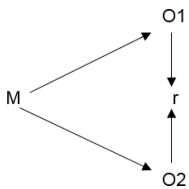
Tipo de estudio: Fue básico. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta característica es teórica y sirve para producir conocimiento (p. 24).

Enfoque. Fue cuantitativo. Hernández y otros (2014, p. 34), definen a esta característica como aquella que emplea instrumentos numéricos y estadísticos para el análisis de los datos.

Método. Se utilizó el método hipotético-deductivo. De acuerdo a Hernández et al (2014) refirió al empleo de teorías y las preguntas de investigación que se plantean al inicio y después del planteamiento de la problemática de las que derivan también las hipótesis, las cuales se someten a pruebas empleando para ello los diseños de investigación (p. 113).

Diseño de estudio. En cuanto al diseño fue no experimental porque las variables no serán manipuladas deliberadamente. Hernández et al (2014) afirmó que esta característica se presenta cuando las variables de la investigación no son manipuladas de manera voluntaria sino que se registran en la investigación tal como se encontró en su estado natural (p.149).

Gráficamente se muestra así:



Dónde:

O1 = Observación de la variable 1: Gestión administrativa

O2 = Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = Correlación entre variables.

Alcance. Fue transeccional porque los datos se recogieron solamente en un período y no en diferentes tiempos. Hernández y otros (2014) afirmaron sobre este tema que los datos en este tipo de estudio se obtienen en un solo tiempo.

Nivel de investigación. Fue correlacional, pues identificó la asociación entre las variables. Según Hernández y otros (2014), se refieren a aquellos que buscan las asociación o relación entre las variables que se plantean en la investigación (p. 92).

2.2 Variables y operacionalización

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), la variable es una propiedad que permite fluctuar y dicha fluctuación o variación es susceptible de ser medida. Con respecto a la operacionalización, para Hernández y Mendoza (2018), se refiere al cambio de una variable teórica para pasar a representarse en indicadores.

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual. Para Ramírez y Ramírez (2016, p. 5), la gestión administrativa es inherente al ser humano como actividad cotidiana para conseguir aspectos que se presentan en los diversos contextos, apoyándose en el proceso administrativo.

Definición operacional. La variable se diseñó en base a 4 dimensiones con 41 preguntas teniendo en cuenta 5 niveles de respuestas.

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Planeación	Metas	1,2,	1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. A veces (AV) 4. Casi nunca (CN) 5. Nunca (N)	Malo	Malo (39 -77) Regular (78 – 117) Bueno (118 – 156)
	Políticas	3,4,		(13 -25)	
	Procedimientos	5,6,		Regular	
	Programas	7,8,		(26 – 39)	
	Presupuesto	9,10,		Bueno	
	Estadística	11,12,13		(40 – 52)	
Organización	Juicios orales	14,		Malo	
	Vistas de causa	15,		(10 -19)	
	Plazos procesales	16,17,		Regular	
	Devolución de expedientes	18,		(20 – 30)	
	Funciones definidas	19,20,21, 22,23		Bueno	
Dirección	Liderazgo	24,25,26,		Malo	
	Delegación	27,28,	(9 -17)		
	Comunicación	29,30,31,32,33	Regular		
		,34	(18 – 27)		
Control	Estándares	35,36,37,38,3	Bueno		
	Corrección	9,40,41	(28 – 36)		
	Evaluación		Malo		
			(7 -13)		
			Regular		
			(14 – 21)		
			Bueno		
			(22 – 28)		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Chiavenato (2001, p. 66), es el comportamiento que el trabajador asume frente a estímulos externos que le pueden hacer sentir satisfecho o no.

Definición operacional. La variable se diseñó en base a 5 dimensiones con 48 preguntas teniendo en cuenta 5 niveles de respuestas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Desarrollo profesional	Conocimiento			Malo (10 - 22)	
	Experiencia	1, 2, 3, 4,5,6,		Regular (23 - 37)	
	Deontología	7,8, 9,10		Bueno (38 - 50)	
Clima laboral	Condiciones físicas	11,12,		Malo (6 - 13)	
	Condiciones laborales	13,14,15,16		Regular (14 - 22)	
Comunicación	Documentos físicos Medios electrónicos	17,19,20,21, 22,23,24,25, 26,27,28,	1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. A veces (AV) 4. Casi nunca (CN) 5. Nunca (N)	Malo (12 - 27)	Malo (47 - 109) Regular (110 - 172) Bueno (173 - 235)
		18		Regular (28 - 44)	
				Bueno (45 - 60)	
Recursos	Electrónicos	29,32,35		Malo (9 - 20)	
	Software	30,31,		Regular (21 - 33)	
	Materiales de oficina	33,34,		Bueno (34 - 45)	
Motivación	SINOE	36,			
	Soporte técnico	37			
	Bonos	38,		Malo (10 - 22)	
	Reconocimiento	39,40,41,42,43,44,		Regular (23 - 37)	
Motivación	Línea de carrera	45,46,		Bueno (38 - 50)	
	Concursos internos	47			

2.3 Población, muestra y muestreo

Población. Fueron 178 servidores judiciales de la institución en cuestión. Hernández et al (2014), afirma que la población es la cantidad de unidades de análisis que pueden ser personas, familias, etc, los cuales son objeto de investigación (p. 174).

Muestra. La muestra será los 72 servidores judiciales de la institución en cuestión. Hernández et al (2014), afirma que la muestra es una parte representativa de la población y que son obtenidos mediante algún método de análisis (p. 175).

Se calculó con la fórmula estadística siguiente;

N	178
Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
E	0.05

$$n = \frac{170.9512}{1.4029} = 121.85$$

Ajuste de fórmula

$$n = \frac{121.855585}{1.68458194} = 72.34$$

Muestreo. El muestreo que se empleará será no probabilístico intencional en la medida que el investigador seleccionará de acuerdo a su criterio. Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), el muestreo consiste el proceso por el cual se extrae una pequeña parte de la población o universo para luego estudiarlas de acuerdo al interés del investigador (p. 105).

Criterios de inclusión Trabajadores de una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Criterios de exclusión Trabajadores que se encontraban de vacaciones y trabajadores ausentes por motivo de salida de comisión.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica. En cuanto a la técnica se empleará la encuesta. Para Grasso (2006), la encuesta es un método que te permite obtener información de la muestra que se ha tomado previamente (p. 13).

Instrumento. El instrumento fue un cuestionario de 75 preguntas empleando respuesta con escala de Lickert. Para Hernández (2014), el cuestionario es documento que contiene la cantidad de preguntas relacionadas a las variables de investigación y que pueden ser medidas, además de contener la información que se requiere en la investigación (p. 217).

Ficha Técnica del instrumento de la variable 1: Gestión administrativa

Nombre	:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor	:	Agustín Reyes Ponce (2004)
Adaptación	:	Santiago Vargas Zavala
Lugar	:	Lima
Fecha de aplicación	:	11 y 12 de julio de 2019
Objetivo	:	Percepción sobre la gestión administrativa en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima
Administrado a	:	Trabajadores de una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.
Tiempo	:	20 minutos
Margen de error	:	5%

Descripción. El instrumento tiene cuatro dimensiones (1) Planeación, (2) Organización, (3) Dirección y (4) Control. Además consta de una escala de 5 niveles: Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5).

Validez. Es un proceso que se realiza para identificar si realmente el instrumento medirá lo que se desea medir (Hernández et al, 2014). Para este caso se realizó una validez de contenido donde los expertos valoraron lo referente a pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario.

Tabla 3
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Edwin Alberto Martínez López	Válido
2	Mgtr.	Willy Gastello Mathews	Válido
3	Mgtr.	Vanessa Silvana Villavicencio Candia	Válido

Ficha Técnica del instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Nombre	:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor	:	Idalberto Chiavenato (2001)
Adaptación	:	Santiago Vargas Zavala
Lugar	:	Lima
Fecha de aplicación	:	11 y 12 de julio de 2019
Objetivo	:	Percepción sobre el desempeño laboral en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima
Administrado a	:	Trabajadores de una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.
Tiempo	:	20 minutos
Margen de error	:	5%

Descripción. El instrumento tiene dos dimensiones (1) Desempeño laboral, (2) Clima laboral, (3) Comunicación, (4) Recursos y (5) Motivación. Además, consta de una escala de 5 niveles: Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5).

Tabla 4
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Edwin Alberto Martínez López	Válido
2	Mgtr.	Willy Gastello Mathews	Válido
3	Mgtr.	Vanessa Silvana Villavicencio Candia	Válido

Confiabilidad. Hernández y otros (2014), menciona que se refiere al nivel de coherencia, claridad y pertinencia que tiene el cuestionario. El coeficiente de Cronbach muestra una tabla planteada por Hernández et al (2003), para registrar los resultados hallados. (Ver anexo 03).

Tabla 5
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Con el estadístico Alpha de Cronbach, se analizó el instrumento. Para ello, se tomó una muestra de 20 Trabajadores de la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Tabla 6
Coefficiente de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de Gestión administrativa	0.887	20
Cuestionario de Desempeño laboral	0.714	20

Nota: La fuente se obtendrá de los resultados de la encuesta piloto

Interpretación. Se puede observar que los resultados con respecto a las preguntas relacionadas a las variables de este estudio al aplicar el alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0.887 para la variable Gestión administrativa y de 0.714 para la variable Desempeño laboral, ello indica de acuerdo al coeficiente de esta prueba que se encuentra en el rango de relación marcada.

2.5 Procedimiento

El procedimiento para procesar los datos fue en primer lugar tabular las encuestas en una hoja de Excel, posteriormente esta base de datos pasó a una hoja del programa estadístico SPSS versión 24, donde se realizaron las operaciones correspondientes al programa para obtener el procesamiento con la estadística descriptiva. Seguidamente se aplicó prueba de normalidad para saber si los datos eran normales y definir la prueba estadística a emplear, para finalmente interpretar y analizar la información obtenida de este programa.

2.6 Métodos de análisis de datos

Estadístico descriptivo. Los resultados se registraron en tablas y gráficos de frecuencia, que facilitaron su visibilidad para poder interpretar los resultados. Se empleó el programa estadístico

SPSS en su versión 24 y el programa Excel 2010, así también el programa Word 2010 donde se hicieron las interpretaciones de las tablas y gráficos.

Estadístico inferencial. La prueba estadística empleada fue la prueba de Spearman debido a que los datos recolectados presentaron una tendencia normal de acuerdo a la prueba de normalidad aplicada en el programa estadístico SPSS – 24.

2.7 Aspectos éticos

Se consideró la confidencialidad requerida por los encuestados, también se trabajó citando a los autores de las teorías compiladas y tuvo en cuenta la veracidad de la información vertida en este documento.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión administrativa

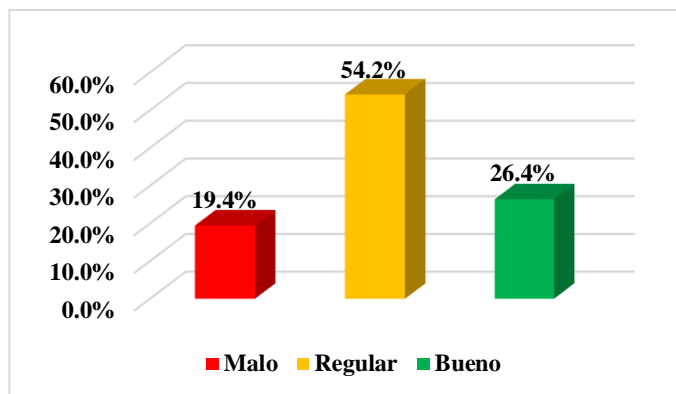


Figura 1. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa

El 19.4% de los trabajadores afirman que la gestión administrativa en la sala penal es malo, 54.2% afirma que es regular y el 26.4% manifiesta que es buena.

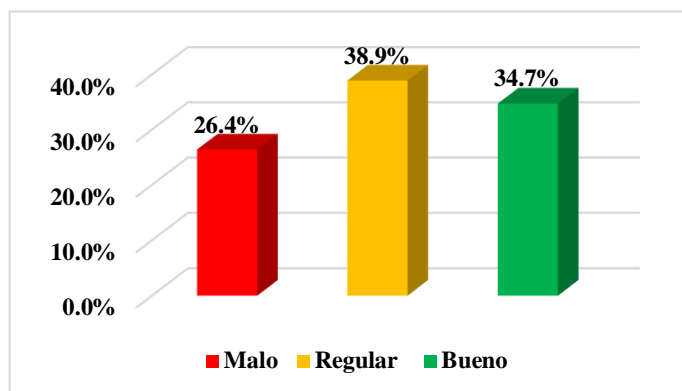


Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Planeación

De acuerdo a las respuestas registradas en esta investigación el 26.4% de los empleados de la Sala Penal afirman que la dimensión planeación es malo, el 38.9% afirma que es regular y el 34.7% percibe que es buena.

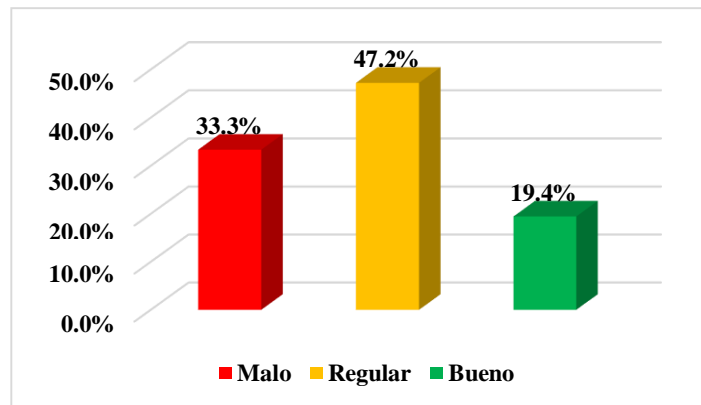


Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización

El 33.3% de los empleados manifestó que la dimensión organización es de nivel malo, el 47.2% es de nivel regular y el 19.4% es de nivel bueno.

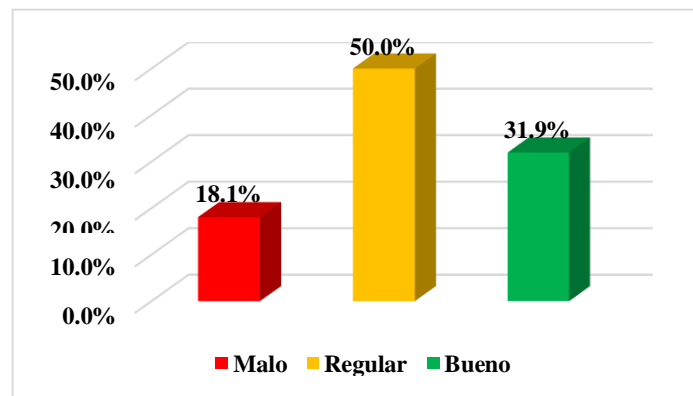


Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Dirección.

El 18.1% de los encuestados en el Sala Penal percibe que la dimensión Dirección es malo, 50.0% es regular y el 31.9% lo considera malo.

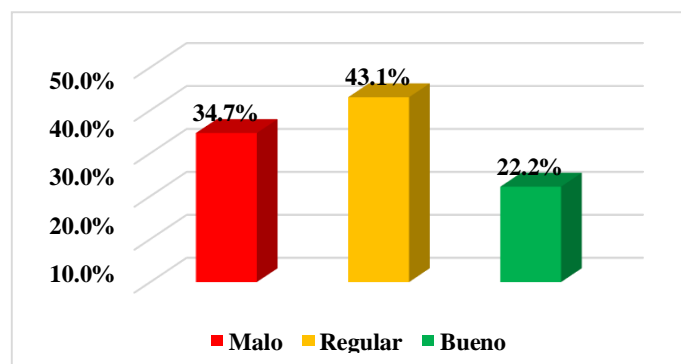


Figura 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Control.

Sobre la dimensión control, el 34.7% de los empleados de la Sala Penal percibe que es de nivel malo, 43.1% lo considera regular y el 22.2% percibe que es buena.

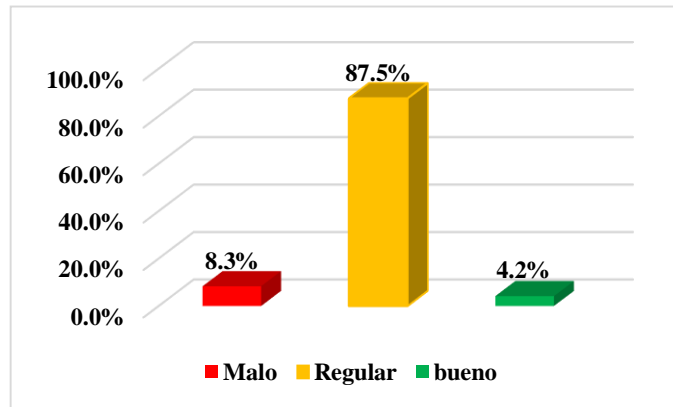


Figura 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral.

Sobre la variable desempeño laboral, se tiene que el 8.3% de los empleados lo considera de nivel malo, el 87.5% lo considera de nivel regular y el 4.2% lo considera buena.

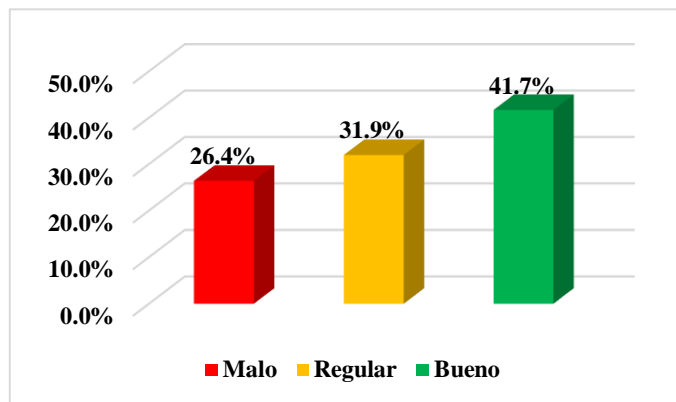


Figura 7. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollo Profesional.

En cuanto a la dimensión desarrollo profesional, se tiene que el 26.4% lo considera malo, el 31.95% lo considera regular y el 41.7% lo considera de nivel bueno.

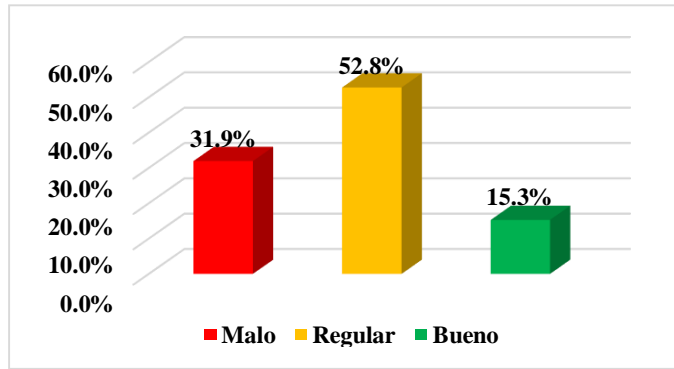


Figura 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Laboral.

Sobre el Clima laboral, el 31.9% de los servidores judiciales percibe que es de nivel malo, el 52.8% lo considera de nivel regular y el 15.3% lo considera de nivel bueno.

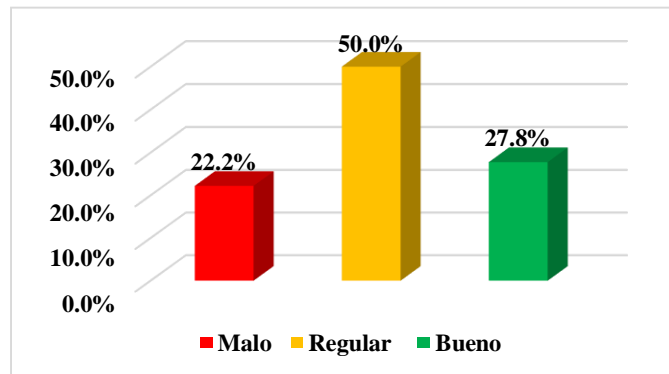


Figura 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Comunicación.

En cuanto a la dimensión Comunicación, se tiene que el 22.2% de los servidores judiciales percibe que es de nivel malo, el 50.04% lo considera de nivel regular y el 27.8% percibe que es de nivel bueno.

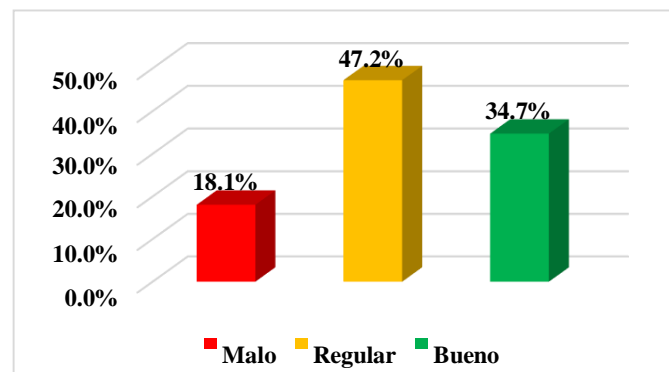


Figura 10. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Recursos

En cuanto a la dimensión Recursos, se tiene que el 18.1% de los servidores judiciales de la Sala Penal lo considera de nivel malo, el 47.2% lo considera de nivel regular y el 34.7% lo considera de nivel bueno.

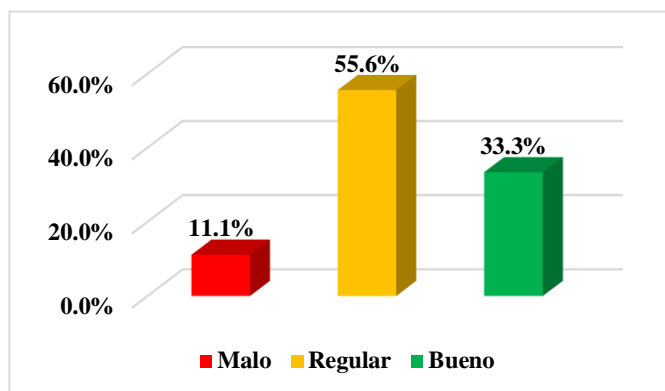


Figura 11. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación

Sobre la dimensión Motivación, el 11.14% de los servidores judiciales de la Sala Penal lo considera de nivel malo, el 55.6% lo considera de nivel regular y el 33.3% lo considera de nivel bueno.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho = No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Tabla 7

Correlación de Spearman de las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,837**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Según la estadística inferencial aplicada el valor para la relación entre variables es de $p = 0.000$, sí se compara con el $\alpha = 0.05$ nos muestra que es inferior, por lo que se acepta la hipótesis

alterna. Para el coeficiente de Spearman el valor es de 0.837, indicando una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 1

Ho = No existe relación significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hi = Existen relación significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Tabla 8

Correlación de Spearman de la dimensión Planeación y Desempeño Laboral

		Planeación	Desempeño laboral
Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,604**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Según la estadística inferencial aplicada el valor para esta relación es de $p = 0.000$, si se compara con el $\alpha = 0.05$ nos muestra que es inferior, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Para el coeficiente de Spearman el valor es de 0.604, indicando una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

Ho = No existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hi = Existen relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Tabla 9

Correlación de Spearman de la dimensión Organización y Desempeño Laboral

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Según la estadística inferencial aplicada el valor para esta relación es de $p = 0.000$, si se compara con el $\alpha = 0.05$ nos muestra que es inferior, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Para el coeficiente de Spearman el valor es de 0.568, indicando una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 3

Ho = No existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hi = Existen relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Tabla 10

Correlación de Spearman de la dimensión Dirección y Desempeño Laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,624**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,624**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Según la estadística inferencial aplicada el valor para esta relación es de $p = 0.000$, si se compara con el $\alpha = 0.05$ nos muestra que es inferior, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Para el coeficiente de Spearman el valor es de 0.624, indicando una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 4

Ho = No existe significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Hi = Existen relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.

Tabla 11

Correlación de Spearman de la dimensión Control y Desempeño Laboral

		Control	Desempeño laboral
Control	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Según la estadística inferencial aplicada el valor para esta relación es de $p = 0.000$, si se compara con el $\alpha = 0.05$ nos muestra que es inferior, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Para el coeficiente de Spearman el valor es de 0.628, indicando una correlación positiva considerable.

IV. Discusión

Sobre la hipótesis general, los resultados estadístico demuestran que el nivel de significancia es de 0.000 aplicando a Spearman, valor inferior a α 0.05. resultado que nos permite aceptar la hipótesis del investigador que afirma que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Además, es necesario resaltar que la correlación que se obtuvo es positiva muy fuerte, resultado que nos indica que los servidores judiciales de la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima se siente satisfecho con las condiciones relacionadas a la infraestructura, abastecimiento de materiales e insumos que requiere el personal para realizar su labor cotidiana, los sistemas de información tampoco funcionan de manera eficiente; factores que constituyen motivadores externos para que el trabajador pueda tener un desempeño laboral bueno, es por ello que se refleja este sentir en los resultados actuales del área de estudio. También es necesario considerar que las motivaciones internas del trabajador son complementarias a la percepción que tienen, debido a que muchos de ellos se sienten realizados, pero también existen otros que no se encuentran en ese estado, aspecto que no les permite realizar sus labores a gusto. A este respecto Herrera (2014), menciona que una persona puede sentirse satisfecha pero también puede no estarlo, refiriéndose a la motivación (p. 222). Este resultado registrado en la investigación es superior al registrado por Reátegui (2016), quien concluye que existe una relación débil entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Moyobamba, producto de ello también afirma que se debe realizar una revisión a la gestión administrativa de la institución para implementar estrategias que coadyuven a mejor la productividad de los servidores judiciales. Del mismo modo, Martínez (2015) corrobora también el resultado indicando en su conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos del área administrativa del Instituto Nacional de Bienestar Familiar, con valores de Rho de Spearman de 0.416, lo que representa un nivel de correlación positiva media. Luján (2017), agrega en su investigación que es necesario que haya un buen liderazgo que parte de la dirección para mejorar el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, Antón (2014) presenta los siguientes resultados referido a la correlación de Spearman = 0.744 y valor $p=$ 0.000 menor al nivel de 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

En relación a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0.00; este es menor a α 0.05. Resultado que indicó el rechazo de la hipótesis nula. Aceptando de esta manera que existe relación significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Ello muestra que la planeación que se realiza en esta área de la Corte Superior de Justicia de Lima cumple con los objetivos que se emiten al inicio del período mediante una Resolución Administrativa. Así también aunque el presupuesto es limitado para alcanzar las metas, ellos deben esforzarse para cumplirlas y durante el período anual. Al respecto Reátegui (2016), presentó un resultado muy parecido al registrar que la planeación tiene relación con la productividad de los trabajadores. Nazario (2017), también afirma que la dimensión planeación de la gestión administrativa es eficiente en un porcentaje aceptable del 61.7%. Martínez (2015), también afirma que existe relación significativa entre la dimensión planeación y desempeño laboral de los servidores públicos del área administrativa del Instituto Nacional de Bienestar Familiar. Luján (2017), corrobora con el resultado anterior y registró que existe relación entre la dimensión planeación y la variable desempeño laboral de la institución que estudió, además obtuvo un Rho de Spearman 0.844 que representa un nivel de correlación positiva muy fuerte.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el resultado que se alcanzó fue que el nivel de significancia fue de 0.000, valor inferior al α 0.05. Por lo que permitió rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. En referencia a este resultado, se puede resaltar que aunque el nivel de aceptación en esta dimensión es importante, es necesario mencionar que con respecto a este tema existen aún falencias en la determinación de las funciones de los servidores judiciales, ello se debe a que dichos servidores en muchos casos por desconocimiento no logran desarrollar las labores asignadas de manera óptima incumpliendo con los plazos de las vistas de las causas y los juicios orales y devolución de expedientes a los juzgados de origen. No obstante dichas funciones se encuentran en la Resolución Administrativa N° 2015-P-CSJCL/PJ y en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sobre los resultados alcanzados en esta investigación, Nazario (2017) afirma que el 87.5% de la dimensión organización es aceptable en la variable gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao. Martínez (2015), también afirma que existe relación significativa entre la

dimensión organización y desempeño laboral de los servidores públicos del área administrativa del Instituto Nacional de Bienestar Familiar. Del mismo modo Luján (2017), registró que existe relación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral de la institución que estudió, además obtuvo un Rho de Spearman 0.794 que representa un nivel de correlación positiva muy fuerte.

En referencia a la hipótesis específica 3, el resultado obtenido fue de 0.000, cifra inferior al α 0.05. Aspecto que también llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptando que existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Este resultado también demuestra armonía en esta dimensión de la gestión administrativa. Sin embargo, también es importante recalcar que aún es notoria ciertas fallas en la dirección de la gestión administrativa. No obstante el liderazgo del Presidente es adecuado, el asumido por el secretario y el relator de la Sala Penal aún persisten en fallas que perjudican la labor del equipo de trabajo, ello se refiere a los resultados que se consideran que no son los esperados para cumplir los objetivos de la organización. Con respecto al proceso de delegación de funciones realizada por los mencionados, tampoco se consideran eficientes, debido a que estas funciones son delegadas a los asistentes judiciales, en muchos casos sin la debida coordinación y seguimiento a los expedientes en giro. Un resultado muy cercano obtuvo Nazario (2017), al registrar que la dimensión dirección alcanzó el 95.0% de aceptación en cuanto a la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao. Así también Martínez (2015), registra que existe relación significativa entre la dimensión dirección y desempeño laboral de los servidores públicos del área administrativa del Instituto Nacional de Bienestar Familiar. También Luján (2017), registró un resultado importante al afirmar que existe relación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral de la institución que estudió, además obtuvo un Rho de Spearman 0.786 que representa un nivel de correlación positiva muy fuerte.

En referencia a la hipótesis específica 4, el resultado fue de 0.00 en el nivel de significancia, valor inferior al α 0.05. por lo que se rechazó la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna del investigador que afirma que existe significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Aunque este resultado muestra un porcentaje importante de aprobación, también es importante

recalcar que el porcentaje de desaprobación es de 34.7%, ello se debe a fallas aún percibidas en el control, refiriéndose a la supervisión que realiza la OCMA y ODECMA que son entes de naturaleza autónoma cuya función es velar por el buen desempeño funcional de los jueces y trabajadores judiciales. Dichas supervisiones se filtran y los servidores judiciales tienen conocimiento anticipado de ello, aspecto que permite saber cuándo vendrán a supervisar y les permite plasmar las condiciones necesarias para salir airoso de dicha supervisión. Al respecto Luján (2017), registró un resultado coincidente, determinando que existe relación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral de la institución que estudió, además obtuvo un Rho de Spearman 0.819 que representa un nivel de correlación positiva muy fuerte. Nazario (2017), registra que el 91.8% lo considera aceptable en cuanto a la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao. Sobre tal propósito Martínez (2015), registra que existe relación significativa entre la dimensión control y desempeño laboral de los servidores públicos del área administrativa del Instituto Nacional de Bienestar Familiar.

V. Conclusiones

Primera: En relación a objetivo general se comprobó la asociación entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral, presentando un nivel de significancia inferior al α 0.005, valor que permite concluir la relación existente entre ambas variables.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que la dimensión planeación se relaciona con la variable desempeño laboral, debido a que presentó un nivel de significancia de 0.000, este fue inferior al α 0.005, valor que permite concluir que la planeación tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Tercera: Considerando el objetivo específico 2, se comprobó que la dimensión organización se relaciona con la variable desempeño laboral, debido a que presentó un nivel de significancia de 0.000, este fue inferior al α 0.005, valor que permite concluir que la organización tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Cuarta: Para responder al objetivo específico 3, se comprobó que la dimensión dirección se relaciona con la variable desempeño laboral, debido a que presentó un nivel de significancia de 0.000, este fue inferior al α 0.005, valor que permite concluir que la dirección tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Quinta: Sobre el objetivo específico 4, se comprobó que la dimensión control se relaciona con la variable desempeño laboral, debido a que presentó un nivel de significancia de 0.000, este fue inferior al α 0.005, valor que permite concluir que el control tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda implementar un sistema informático más eficiente para el descargo de resoluciones judiciales, así como la difusión e implementación del expediente judicial electrónico en todas las salas penales. En relación al abastecimiento de materiales e insumo necesarios para el desarrollo las funciones inherentes al despacho judicial, este proceso se debe realizar de forma rápida, oportuna, eficiente y equitativa, considerando un control óptimo por parte de la gerencia general del poder judicial en cuanto a la distribución de dichos materiales e insumos.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se debe mejorar el proceso de planeación para efectuar una gestión eficiente del presupuesto limitado asignado a la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima. Para tal efecto, se deben considerar los indicadores de gestión para esta dimensión por lo que se debe reforzar el proceso de seguimiento.
- Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se recomienda una inducción a los servidores judiciales para que conozcan las funciones y actividades a desarrollar en la Sala Penal en las plazas de asistente administrativo, técnico judicial, asistente judicial y secretario judicial.
- Cuarta:** Se recomienda que las personas encargadas de liderar, coordinar y comunicar aspectos relativos a la labor de la Sala Penal, sean capacitadas en conocimientos de gestión administrativa y pública con la intención de mejorar sus capacidades y competencias en relación al liderazgo y todo lo que implica una gestión eficiente.
- Quinto:** Se recomienda que la OCMA debe efectuar controles más frecuentes de tres veces durante el año judicial y la ODECMA de manera bimensual, con ello se obtendría un mayor y mejor control de los expedientes judiciales a cargo de la Sala Penal, celeridad en los procesos penales, transparencia en la información y correcta descarga de los expedientes en el sistema informático tanto del área de mesa de partes como de la misma Sala Penal. Asimismo, una mayor interrelación de la OCMA y ODECMA con los usuarios y/o justiciables.

Referencias

- Alfaro Castellanos, M. (2012). *Administración de personal*. Red Tercer Milenio. México.
- Álvarez, F. (2000). *Principios de administración*. 2º Edición Editorial EUDECOR. Argentina.
- Aucoin, P. (1990). Administrative reform in public management: paradigms, principles, paradoxes and pendulums. *Governance*, 3(2), 115-137. - <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0491.1990.tb00111.x>
- Binder, Alberto M. "La reforma de la justicia penal: entre el corto y el largo plazo." *Sistemas Judiciales* 2.3 (2002).
- Blandez Ricalde, M. (2014). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID. México. - <https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ>
- Blázquez, M., & Mondino, A. (2012). Recursos organizacionales: Concepto, clasificación e indicadores. *Instituto de Administración Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Córdoba*, 1, V11.
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the deification of human relations. *Organization Studies*, 32(3), 383-405.
- Caballero Sánchez, P. (2015). *Dirección de equipos comerciales*. Editorial CEP. Madrid, España. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=8468184179>
- Castiglioni, S. (2018). *Poder Judicial: indicadores de Gestión y Calidad como motor de mejora*. Tesis de Maestría. Argentina.- <http://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/123456789/2968/Tesis%20de%20Maestria%20-%20Castiglioni%20Final%2020180620.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castrillón Ortega, A. (2014). *Fundamentos generales de administración*. Editorial ESUMER. Colombia.
- Celik, Muhacit; Dogan, E. (2011). A theoretical approach to the science of management. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2011, vol. 1, no 3, p. 66-69. - http://www.ijhssnet.com/journals/Vol._1_No._3;_March_2011/10.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso administrativo*. Tercera edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Cole, G. A. (2004). *Management theory and practice*. Cengage Learning EMEA.
- Corvo, T. (s.f.). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Lifereder. - <https://www.lifereder.com/gestion-administrativa/>

- Cuervo, I. (2018, enero, 07). Los desafíos de la justicia en 2018. *Razón Pública*. - <https://www.razonpublica.com/index.php/politica-y-gobierno-temas-27/10788-los-desafios-de-la-justicia-en-2018.html>
- Cuesta Santos, A., y Valencia Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento de la empresa*. ECOE Ediciones. Colombia. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=9587710908>
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. - http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004
- De la Maza, L. M. (2009). El sentido del reconocimiento en Hegel. *Revista latinoamericana de filosofía*, 35(2), 227. - <https://revistas.unal.edu.co/index.php/idval/article/view/36684/38633>
- Diez Freijeiro, S. (2010). *Técnicas de comunicación*. Editorial Ideas propias Vigo. España. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=8498392691>
- Escobar, S. (2019, Marzo, 11). El mal gobierno del Poder Judicial en Chile. *El mostrador*. - <https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/03/11/el-mal-gobierno-del-poder-judicial-en-chile/>
- Estrella Surichahui, E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16152/Estrella_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C., & Licari, M. J. (2018). *The public administration theory primer*. Second Edition. Routledge. - <http://blancopeck.net/The-Public-Administration-Theory-Primer.pdf>
- Gregorio, C. (1966). *Gestión judicial y reforma de la administración de justicia en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washigton. - <http://www.iijusticia.org/docs/sgc-Doc13-S.pdf>
- Gallego, F. E. (2007). Herbert A. Simon y la economía organizacional. *Cuadernos de Economía*, 26(46).

- Gan, F. y Berbel, G. (2011). *Manual de recursos humanos*. Editorial UOC. España. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=8497883357>
- García García, D., Orjuela Lozano, J. y Pacheco Castillo, A. (2018). *Las empresas del futuro una tendencia para caracterizar el liderazgo*. - <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7076>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Córdoba. Encuentro Grupo Editor. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9872302235>
- Guerras Martín, L. y Navas López, J. (2015). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*. 5° edición. - https://www.researchgate.net/publication/281409665_La_direccion_estrategica_de_la_empresa_Teoria_y_aplicaciones_5_edicion
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera-Caballero, J. M., & Sánchez-Guevara, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. *Ra Ximhai*, 8(2), 217-232. - <http://www.redalyc.org/pdf/461/46125172009.pdf>
- Herreros de Tejada, S. (2014). *Administración*. Editorial Elearning S.L. España. - <https://books.google.com.pe/books?id=AcBWDwAAQBAJ>
- Instituto de Defensa Legal (2013) *Manual del Sistema peruano de justicia*. Lima, Editorial Justicia Viva.
- Kiessling, T. S., & Glenn Richey, R. (2004). Examining the theoretical inspirations of a management guru: Peter F. Drucker and the Austrian School of Economics. *Management Decision*, 42(10), 1269-1283.
- Ley Orgánica del Poder Judicial (2012). *Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. - <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-Org%C3%A1nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf>
- Luján Cataño, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6937/LUJAN_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lutzker, M. (1982). Max Weber and the analysis of modern bureaucratic organization: Notes toward a theory of appraisal. *The American Archivist*, 45(2), 119-130. - <https://americanarchivist.org/doi/abs/10.17723/aarc.45.2.n05v8735408776qh>
- Macías, A. M., & Vidal, A. A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*, 19(3.2002). - <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mallar, Miguel Ángel (2010). "La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente." *Revista Científica" Visión de Futuro"* 13.1.
- Makón, Marcos Pedro. "El modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional." (2000).
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2010). *Desarrollo profesional docente*. Editorial Narcea. Madrid. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=8427716370>
- Marcó, F., Loguzzo, H. y Leonel, J.(2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Segunda edición. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Argentina.
- Martínez Guillén, M. (2013). *La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos. Colombia. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>
- Martínez Tica, A. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5953/Martinez_TAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mc Gregor, Douglas. La teoría X y la teoría Y (1960). *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 1960, vol. 4, p. 06-13. - https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teor%C3%ADa_z.pdf
- Montero Aroca, Juan (2003). *Introducción al Derecho Jurisdiccional Peruano*. Lima, Enmarce, primera Edición. - <https://es.scribd.com/doc/63707409/Introduccion-al-Derecho-Jurisdiccional-Peruano-Juan-Montero-Aroca>
- Montoya, César Alveiro (2011). "El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la gestión administrativa." *Revista Científica" Visión de Futuro"* 15.2.

- Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero, C., y Távara, R. (2014). *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. ESAN. - https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_desarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf
- Navas López, J. y Guerras Martín, L. (2007). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*. Editorial Aranzadi. Quinta edición. - file:///C:/Users/HALION/Downloads/Direccion_Estrategica_de_la_Empresa_Teoria_y_Aplicaciones_2015.pdf
- Nazario Bao, C. (2017). *Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9038/Nazario_BCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novoa Ortega, C. (2015). *Índice de calidad de la justicia del poder judicial de Chile ¿un instrumento para medir la producción de valor público?*. Tesis de Maestría. Universidad de Chile. - <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137578/Indice-de-calidad-de-la-justicia-del-Poder-Judicial-de-Chile-un%20instrumento-para-medir-la-produccion.pdf?sequence=1>
- Paico Alarcón, N. (2017). *Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12762/paico_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Fernández, J. (2009). *Gestión Por Procesos*. 3 Edición. ESIC editorial. - <https://gestiondecalidadmpn.files.wordpress.com/2012/02/01-pc3a9rez-gestic3b3n-por-procesos-cc3b3mo-utilizar-iso-9001-2000-para-mejorar-la-gestic3b3n-de-la-organiz.pdf>
- Poder Judicial (s.f.). Definiciones. - https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSupremaPJ/s_Corte_Suprema/as_Conocenos/definiciones
- Ramírez Carmona, C. y Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de administración*. Cuarta edición. ECOE Ediciones. Colombia. - https://www.researchgate.net/publication/307466939_Fundamentos_de_Administracion
- Reátegui Soria, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

- Tarapoto. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Ponce, A. (2004). *Administración moderna*. Limusa Noriega Editores. México. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=9681842146>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición. Pearson Prentice Hall. México. - https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2006). *Administración*. Sexta edición. Editorial Progreso. México. - <https://books.google.com.pe/books?isbn=9688806854>
- Tataje Rosales, A. (2015). *Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación - Lima 2015*. Universidad César Vallejo. - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6515/Tataje_RAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega Pérez, L. y Reyes Cañas, L. (2015). *Impacto del uso de las tecnologías de información y las comunicaciones en la gestión judicial de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cúcuta*. Tesis de Maestría. Universidad de Medellín. Colombia. - https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2237/T_MBA_45.pdf?sequ

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019							
Autor: Br. Pedro Santiago Vargas Zavala							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una Sala Penal de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cuál es la relación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existen relación significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Existen relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.</p> <p>Existen relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una</p>	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	-Metas -Políticas -Procedimientos -Programas -Presupuesto -Estadística	(1, 2, 3, 4,5,6,7, 8,9,10, 11,12,13)	Escala: Escala: (5) Nunca (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi siempre (1) Siempre	Malo Regular Bueno
			Organización	-Juicios orales -Vistas de causa -Plazos procesales -Devolución de expedientes -Funciones definidas	(14,15, 16,17,18, 19,20,21, 22,23,24) (25,26,27, 28,29,30,3 1		
Dirección	-Liderazgo -Delegación -Comunicación	32,33,34)					
Control	-Estándares -Evaluación OCMA y ODECMA -Correcciones	(35,36,37, 38,39,40,4 1)					

Corte Superior de Justicia de Lima, 2019? ¿Cuál es la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019?	una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Determinar cuál es la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.	Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019. Existen relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019.	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desarrollo profesional	-Conocimiento -Experiencia -Deontología	(1, 2, 3, 4,5,6,7, 8,9,10)	Escala: (5) Nunca (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi siempre (1) Siempre	Malo Regular Bueno
			Clima Laboral	-Condiciones físicas -Condiciones laborales	(11,12, 13,14, 15,16,16) (17,18,19,		
			Comunicación	-Documentos físicos -Medios electrónicos	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28) (29,30,31,		
			Recursos necesarios	-Electrónicos -Software -Materiales de oficina -SINOE	32, 33,34,35, 36,37)		
			Motivación	-Soporte técnico -Bonos -Reconocimiento -Línea de carrera -Concursos internos	(38,39,40, 41, 42,43,44, 45,46,47)		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: Hipotético-deductivo Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Población: 178 trabajadores Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: 72 trabajadores	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Instrumento		DESCRIPTIVA: Se presenta los resultados en tablas y figuras que describen la realidad en estudio INFERENCIAL: En tanto se tiene hipótesis y se va a inferir los resultados para una población mayor			
		Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento para la recolección de datos

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

Nº	Variable 1: Gestión administrativa	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Planeación		5	4	3	2	1
1	La Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima cumple con las metas anuales planteadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ)					
2	Las metas son acordes y su cumplimiento muestran una adecuada gestión administrativa					
3	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificados de la Sala Penal					
4	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas de los planes de la Sala Penal.					
5	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima son Adecuados					
6	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima están estandarizados					
7	Los programas que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia responden a las necesidades de la institución por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.					
8	Los programas de las actividades a desarrollar en la Sala Penal durante el año judicial se efectúan de acuerdo a lo planificado.					
9	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora es suficiente para el cumplimiento de los planes diseñados por la Gerencia General para la gestión administrativa de la Sala Penal.					
10	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora se administra eficientemente para el cumplimiento de los planes anuales					
11	La estadística mensual refleja una adecuada planeación en la gestión administrativa de la Sala Penal.					
12	La información estadística incide en la planeación y mejor gestión administrativa de la Secretaría de la Sala.					
13	La información estadística coadyuva al diseño y formulación de planes para una mejor gestión administrativa de la Sala Penal.					

Dimensión 2: Organización		5	4	3	2	1
14	La programación de los juicios orales se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.					
15	La programación de las vistas de la causa se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.					
16	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en las vistas de la causas.					
17	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en los juicios orales.					
18	La distribución de vistas de las causas y expedientes de juicio oral en la Sala Penal responde a una organización eficiente.					
Nº	Variable 1: Gestión administrativa					
19	La función administrativa del Secretario de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.					
20	La función administrativa del Relator de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.					
21	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se cumple de acuerdo a un cronograma establecido.					
22	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se frustra con frecuencia.					
23	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se quiebra con frecuencia.					
Dimensión 3: Dirección						
24	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta importante para la dirección del despacho judicial.					
25	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores de la Sala Penal.					
26	La dirección efectuada sobre el Relator y Secretario de la Sala incide en la gestión administrativa.					
27	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en el área de Relatoría resulta adecuado.					
28	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en Secretaría resulta adecuado.					
29	Los canales de comunicación de la Sala Penal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.					
30	Los sistemas de comunicación del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial son eficientes en la Sala Penal de la CSJL.					
31	Los canales de comunicación empleados por el Presidente y Vocales de la Sala Penal son adecuados para la gestión administrativa de la Sala Penal.					
32	Los canales de comunicación empleados por el Secretario y Relator de la Sala son adecuados para la gestión administrativa.					
Dimensión 4: Control						
33	Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por la Sala Penal en su gestión anual.					
34	El control realizado por la OCMA y la ODECMA se ciñe a un estándar de resultados establecidos de acuerdo a un plan anual de objetivo formulados por el CEPJ.					
35	La OCMA realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.					
36	La ODECMA, realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.					
37	El Presidente de la Sala, evalúa periódicamente los expedientes en giro en el despacho judicial.					
38	El acceso del justiciable para presentar su denuncia en ODECMA contribuye al mejor control en la gestión administrativa de la Sala Penal.					
39	En la Sala Penal se hacen correcciones frecuentes a los errores de los expedientes.					

Instrumento para la recolección de datos

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

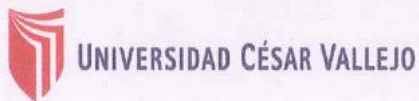
1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	Variable 2: Desempeño laboral	Escala de calificación				
Dimensión 1: Desarrollo profesional		5	4	3	2	1
1	El desarrollo profesional del trabajador judicial de la Sala Penal incide en la mejora del desempeño laboral					
2	En el despacho de la Sala Penal del Poder Judicial existen condiciones óptimas para el desarrollo profesional para un óptimo desempeño laboral.					
3	El conocimiento en materia administrativa del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.					
4	El conocimiento de ofimática del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.					
5	El conocimiento en materia administrativa del Presidente de la Sala Penal mejora su desempeño laboral					
6	La capacitación judicial desarrollada por el área de capacitación del Poder Judicial a los trabajadores mejora el desempeño laboral.					
7	La experiencia judicial del servidor mejora su desempeño laboral en la Sala Penal.					
8	La Sala Penal considera que el <i>expertise</i> judicial de sus trabajadores incide en la mejora del desempeño laboral					
9	La deontología o ética profesional del servidor judicial es difundida en la práctica de las labores diarias en la Sala Penal.					
10	La deontología o ética profesional es aplicable al interior del despacho judicial.					
Dimensión 2: Clima laboral						
11	La infraestructura de la Sala Penal incide tiene la condiciones básicas para generar un clima laboral adecuado.					
12	La Sala de Audiencias de la Sala Penal presenta las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de las vista de la causa y juicios orales.					
13	Las condiciones laborales de los trabajadores judiciales influyen en el clima laboral para un mejor desempeño.					
14	La política de incentivo del CEPJ en torno las condiciones laborales del trabajador judicial mejoran el clima y desempeño laboral.					
15	Las condiciones laborales de los servidores judiciales actualmente son adecuadas para un óptimo clima laboral.					
16	La existencia de regímenes CAS, 728 y 726 entre los servidores judiciales inciden en el clima laboral.					

N°	Variable 2: Desempeño laboral	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 3: Comunicación						
17	La comunicación de las directivas y disposiciones impartidas por el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial actualmente son adecuadas para un mejor desempeño laboral.					
18	El uso del correo institucional actualmente es eficiente para una comunicación adecuada en el desempeño laboral de la Sala Penal.					
19	La comunicación de disposiciones y directivas emanadas de la Presidencia de la Sala Penal actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.					
20	La comunicación de las disposiciones emanadas de los Jueces Superiores Vocales actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.					
21	La comunicación del Secretario de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.					
22	La comunicación del Relator de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.					
23	La comunicación del área de Mesa de Partes de la Sala Penal actualmente es óptimo para un mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.					
24	La comunicación del área de Escribanía de la Sala Penal es óptima para un mejor desempeño laboral.					
25	La comunicación entre la Sala Penal y el INPE en los juicios orales actualmente es eficaz e incide en un mejor desempeño laboral de los servidores judiciales de la Sala Penal.					
26	La comunicación entre la Sala Penal y la Policía Judicial en los Juicios Orales actualmente es eficaz e incide en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales.					
27	La comunicación entre la Sala Penal y el Ministerio Público en los procesos penales en giro en la Sala actualmente es eficaz incide en el mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.					
28	La comunicación entre los trabajadores judiciales de la Sala Penal actualmente es óptima e incide en el mejor desempeño laboral de los servidores judiciales.					
Dimensión 4: Recursos Necesarios						
29	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.					
30	El software de la Sala Penal (SIJ) para el descargo de las resoluciones, resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.					
31	El software (SIJ) de la Sala Penal, para la inscripción de sentencias resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.					
32	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.					
33	El área de Relatoría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de Relatoría.					
34	El área de Secretaría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de actas.					
35	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral del personal judicial a cargo del Sistema de Notificación Judicial Electrónica (SINOE).					

Nº	Variable 2: Desempeño laboral	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 4: Recursos						
36	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral de los servidores judiciales asignados a Mesa de Partes					
37	La asistencia del personal de help desk (soporte técnico), en el Poder Judicial incide en una mejor desempeño laboral.					
Dimensión 5: Motivación						
38	Los bonos judiciales tienen relación directa con la motivación para la mejora del desempeño laboral del servidor judicial en la Sala Penal.					
39	La política de reconocimiento al trabajador judicial tiene influjo en la motivación para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.					
40	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por el Secretario de la Sala Penal influye la motivación para un mejor desempeño laboral del trabajador judicial.					
41	El reconocimiento del Presidente de la Sala en la labor desempeñada por el Relator de la Sala Penal influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.					
42	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por sus asistentes influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.					
43	El reconocimiento del trabajo del Presidente de la Sala al rol desempeñado por el área de escribanía influye en la motivación para la mejora de su desempeño laboral.					
44	El reconocimiento de los Jueces Superiores al trabajo desempeñado por sus asistentes en la Sala Penal p influye en la motivación para la mejora su desempeño laboral.					
45	La Ley de Carrera Judicial que implementa mejoras en los trabajadores judiciales que sirven de motivación para la mejora del desempeño de sus labores.					
46	Existe línea de carrera en la Sala Penal que motive la mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.					
47	La política de concursos internos dentro del Poder Judicial sirve de motivación mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.					

Anexo 3. Certificado de validación del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Willy Gastello Mathews

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

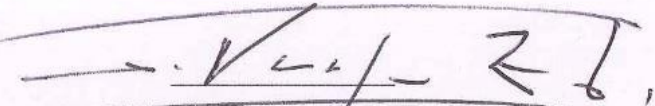
El título nombre de mi proyecto de investigación es "Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Reiterándoles mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Pedro Santiago Vargas Zavala

DNI N°: 09925136

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Gestión administrativa

Para Ramírez y Ramírez (2016, p. 5), la gestión administrativa es una actividad humana por medio de la cual las personas procuran obtener unos resultados. Esa actividad humana se desarrolla al ejecutar los procesos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Planeación

Reyes (2004, p. 26), la planeación consiste en definir cuál será el curso de acción de la empresa, para ello de acuerdo al autor se debe fijar un conjunto de principios que orienten su ruta, junto a ello también se debe determinar otros criterios como recursos materiales y humanos a emplear, así también como el tiempo requerido para concretar las metas.

Dimensión 2: Organización

Reyes (2004, p. 28), define la organización como el proceso de encontrar la mejor relación entre los individuos, delegando en el proceso funciones y responsabilidad conjuntamente con autoridad.

Dimensión 3: Dirección

Reyes (2004, p. 29), define la dirección como el proceso de motivar, coordinar y dirigir las acciones de los trabajadores para que cumplan con lo establecido.

Dimensión 4: Control

Según Stoner et al (2006, p. 13), define por control como el proceso mediante el cual el administrador puede comparar los resultados obtenidos con las actividades que se han planificado.

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Planeación	Metas	1,2,		Malo	
	Políticas	3,4,		(13 -25)	
	Procedimientos	5,6,		Regular	
	Programas	7,8,		(26 - 39)	
	Presupuesto	9,10,		Bueno	
	Estadística	11,12,13		(40 - 52)	
Organización	Juicios orales	14,	1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. A veces (AV) 4. Casi nunca (CN) 5. Nunca (N)	Malo	Malo (39 -77) Regular (78 - 117) Bueno (118 - 156)
	Vistas de causa	15,		(10 -19)	
	Plazos procesales	16,17,		Regular	
	Devolución de expedientes	18,		(20 - 30)	
	Funciones definidas	19,20,21, 22,23		Bueno	
				(31 - 40)	
Dirección	Liderazgo	24,25,26,		Malo	
	Delegación	27,28,		Regular	
	Comunicación	29,30,31,32,33,34		(18 - 27)	
Control	Estándares	(35,36,37,38,39,40,41)		Bueno	
	Corrección			Malo	
	Evaluación			(7 -13)	
			Regular	(14 - 21)	
			Bueno	(22 - 28)	

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2001, p. 66), menciona que el desempeño laboral es la respuesta del trabajador a los estímulos del ambiente y se basa en las percepciones personales y subjetivas que en los hechos objetivos y concretos de la realidad.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Desarrollo profesional

Para Fullan (1990) citado por Marcelo y Vaillan (2010, p. 76), es cualquier actividad que realizan los profesionales para mejorar sus destrezas, sus conocimientos o la comprensión de algún aspecto relacionado a su especialidad.

Dimensión 2: Clima laboral

Para Gan y Berbel (2011, p. 175), el clima laboral es un conjunto de características que distinguen a una organización la cual difiere de otra, pueden durar a través del tiempo y además pueden tener una gran influencia en el comportamiento de sus componentes humanos.

Dimensión 3: Comunicación

De acuerdo a Diez (2010, p. 7), la comunicación es una capacidad que tiene el ser humano de poder expresar palabras, ideas, pensamientos y sentimientos a otras personas.

Dimensión 4: Recursos

Navas y Guerras (2007), afirman que es “el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” (p. 221).

Dimensión 5: Motivación

Herreros (2014) afirmó que la motivación es como un efecto que puede ser voluntario o involuntario en las personas (p. 337).

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Desarrollo profesional	Conocimiento	1, 2, 3, 4,5,6,		Malo	
	Experiencia	7,8,		(10 - 22)	
	Deontología	9,10		Regular	
				(23 - 37)	
				Bueno	
				(38 - 50)	
Clima laboral	Condiciones físicas	11,12,		Malo	
	Condiciones laborales	13,14,15,16		(6 - 13)	
				Regular	
				(14 - 22)	
				Bueno	
				(23 - 30)	
Comunicación	Documentos físicos Medios electrónicos	17,19,20,21,	1. Siempre (S)	Malo	Malo
		22,23,24,25,	2. Casi siempre (CS)	(12 - 27)	(47 - 109)
		26,27,28,	3. A veces (AV)	Regular	Regular
		18	4. Casi nunca (CN)	(28 - 44)	(110 - 172)
			5. Nunca (N)	Bueno	Bueno
				(45 - 60)	(173 - 235)
Recursos	Electrónicos	29,32,35		Malo	
	Software	30,31,		(9 - 20)	
	Materiales de oficina	33,34,		Regular	
	SINOE	36,		(21 - 33)	
	Soporte técnico	37		Bueno	
				(34 - 45)	
Motivación	Bonos	38,		Malo	
	Reconocimiento	39,40,41,42,43,44,		(10 - 22)	
	Línea de carrera	45,46,		REGULAR	
	Concursos internos	47		(23 - 37)	
				Bueno	
				(38 - 50)	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Planeación							
1	La Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima cumple con las metas anuales planteadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ)	✓		✓		✓		
2	Las metas son acordes y su cumplimiento muestran una adecuada gestión administrativa	✓		✓		✓		
3	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificados de la Sala Penal	✓		✓		✓		
4	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas de los planes de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima son adecuados	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima están estandarizados	✓		✓		✓		
7	Los programas que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia responden a las necesidades de la institución por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.	✓		✓		✓		
8	Los programas de las actividades a desarrollar en la Sala Penal durante el año judicial se efectúan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
9	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora es suficiente para el cumplimiento de los planes diseñados por la Gerencia General para la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
10	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora se administra eficientemente para el cumplimiento de los planes anuales	✓		✓		✓		
11	La estadística mensual refleja una adecuada planeación en la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
12	La información estadística incide en la planeación y mejor gestión administrativa de la Secretaría de la Sala.	✓		✓		✓		
13	La información estadística coadyuva al diseño y formulación de planes para una mejor gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2. Organización		Si	No	Si	No	Si	No
14	La programación de los juicios orales se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	La programación de las vistas de la causa se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en las vistas de la causas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en los juicios orales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	La distribución de vistas de las causas y expedientes de juicio oral en la Sala Penal responde a una organización eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	La función administrativa del Secretario de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	La función administrativa del Relator de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se cumple de acuerdo a un cronograma establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se frustra con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se quiebra con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3. Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
24	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta importante para la dirección del despacho judicial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	La dirección efectuada sobre el Relator y Secretario de la Sala incide en la gestión administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en el área de Relatoría resulta adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en Secretaría resulta adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Los canales de comunicación de la Sala Penal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

30	Los sistemas de comunicación del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial son eficientes en la Sala Penal de la CSJL.	✓		✓		✓	
31	Los canales de comunicación empleados por el Presidente y Vocales de la Sala Penal son adecuados para la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓	
32	Los canales de comunicación empleados por el Secretario y Relator de la Sala son adecuados para la gestión administrativa.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4. Control	Si	No	Si	No	Si	No
33	Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por la Sala Penal en su gestión anual.	✓		✓		✓	
34	El control realizado por la OCMA y la ODECMA se ciñe a un estándar de resultados establecidos de acuerdo a un plan anual de objetivo formulados por el CEPJ.	✓		✓		✓	
35	La OCMA realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.	✓		✓		✓	
36	La ODECMA, realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.	✓		✓		✓	
37	El Presidente de la Sala, evalúa periódicamente los expedientes en giro en el despacho judicial.	✓		✓		✓	
38	El acceso del justiciable para presentar su denuncia en ODECMA contribuye al mejor control en la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓	
39	En la Sala Penal se hacen correcciones frecuentes a los errores de los expedientes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr. *Mg. Willy Gastello Kpatheus*

DNI: *09635561*

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, *15* julio de 2019

Mg. Willy Gastello Kpatheus
 Maestro en Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional							
1	El desarrollo profesional del trabajador judicial de la Sala Penal incide en la mejora del desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	En el despacho de la Sala Penal del Poder Judicial existen condiciones óptimas para el desarrollo profesional para un óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	El conocimiento en materia administrativa del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
4	El conocimiento de ofimática del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
5	El conocimiento en materia administrativa del Presidente de la Sala Penal mejora su desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	La capacitación judicial desarrollada por el área de capacitación del Poder Judicial a los trabajadores mejora el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	La experiencia judicial del servidor mejora su desempeño laboral en la Sala Penal.	✓		✓		✓		
8	La Sala Penal considera que el <i>expertise</i> judicial de sus trabajadores incide en la mejora del desempeño laboral	✓		✓		✓		
9	La deontología o ética profesional del servidor judicial es difundida en la práctica de las labores diarias en la Sala Penal.	✓		✓		✓		
10	La deontología o ética profesional es aplicable al interior del despacho judicial.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Clima laboral							
11	La infraestructura de la Sala Penal incide tiene la condiciones básicas para generar un clima laboral adecuado.	✓		✓		✓		
12	La Sala de Audiencias de la Sala Penal presenta las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de las vistas de la causa y juicios orales.	✓		✓		✓		
13	Las condiciones laborales de los trabajadores judiciales influyen en el clima laboral para un mejor desempeño.	✓		✓		✓		
14	La política de incentivo del CEPJ en torno las condiciones laborales del trabajador judicial mejoran el clima y desempeño laboral.	✓		✓		✓		
15	Las condiciones laborales de los servidores judiciales actualmente son adecuadas para un óptimo clima laboral.	✓		✓		✓		

16	La existencia de regímenes CAS, 728 y 726 entre los servidores judiciales inciden en el clima laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3. Comunicación								
17	La comunicación de las directivas y disposiciones impartidas por el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial actualmente son adecuadas para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	El uso del correo institucional actualmente es eficiente para una comunicación adecuada en el desempeño laboral de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación de disposiciones y directivas emanadas de la Presidencia de la Sala Penal actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	La comunicación de las disposiciones emanadas de los Jueces Superiores Vocales actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	La comunicación del Secretario de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	La comunicación del Relator de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	La comunicación del área de Mesa de Partes de la Sala Penal actualmente es óptimo para un mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	La comunicación del área de Escribanía de la Sala Penal es óptima para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	La comunicación entre la Sala Penal y el INPE en los juicios orales actualmente es eficaz e incide en un mejor desempeño laboral de los servidores judiciales de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	La comunicación entre la Sala Penal y la Policía Judicial en los Juicios Orales actualmente es eficaz e incide en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	La comunicación entre la Sala Penal y el Ministerio Público en los procesos penales en giro en la Sala actualmente es eficaz incide en el mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	La comunicación entre los trabajadores judiciales de la Sala Penal actualmente es óptima e incide en el mejor desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4. Recursos								
29	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	El software de la Sala Penal (SIJ) para el descargo de las resoluciones, resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	El software (SIJ) de la Sala Penal, para la inscripción de sentencias resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

32	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓
33	El área de Relatoría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de Relatoría.	✓	✓	✓	✓	✓
34	El área de Secretaría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de actas.	✓	✓	✓	✓	✓
35	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral del personal judicial a cargo del Sistema de Notificación Judicial Electrónica (SINOE).	✓	✓	✓	✓	✓
36	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral de los servidores judiciales asignados a Mesa de Partes	✓	✓	✓	✓	✓
37	La asistencia del personal de help desk (soporte técnico), en el Poder Judicial incide en una mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5. Motivación					
38	Los bonos judiciales tienen relación directa con la motivación para la mejora del desempeño laboral del servidor judicial en la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓	✓
39	La política de reconocimiento al trabajador judicial tiene influjo en la motivación para un mejor desempeño laboral del servidor judicial	✓	✓	✓	✓	✓
40	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por el Secretario de la Sala Penal influye la motivación para un mejor desempeño laboral del trabajador judicial.	✓	✓	✓	✓	✓
41	El reconocimiento del Presidente de la Sala en la labor desempeñada por el Relator de la Sala Penal influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
42	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por sus asistentes influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
43	El reconocimiento del el trabajo del Presidente de la Sala al rol desempeñado por el área de escribanía influye en la motivación para la mejora de su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
44	El reconocimiento de los Jueces Superiores al trabajo desempeñado por sus asistentes en la Sala Penal influye en la motivación para la mejora su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
45	La Ley de Carrera Judicial que implementa mejoras en los trabajadores judiciales que sirven de motivación para la mejora del desempeño de sus labores.	✓	✓	✓	✓	✓
46	Existe línea de carrera en la Sala Penal que motive la mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓
47	La política de concursos internos dentro del Poder Judicial sirve de motivación mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Gastello Mathews Willy

DNI: 09635561

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 15 julio de 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Willy Mathews
Mg. Willy Gastello Mathews
Magister en Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. Planeación							
1	La Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima cumple con las metas anuales planteadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ)	✓		✓		✓		
2	Las metas son acordes y su cumplimiento muestran una adecuada gestión administrativa	✓		✓		✓		
3	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificados de la Sala Penal	✓		✓		✓		
4	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas de los planes de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima son adecuados	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima están estandarizados	✓		✓		✓		
7	Los programas que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia responden a las necesidades de la institución por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.	✓		✓		✓		
8	Los programas de las actividades a desarrollar en la Sala Penal durante el año judicial se efectúan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
9	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora es suficiente para el cumplimiento de los planes diseñados por la Gerencia General para la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
10	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora se administra eficientemente para el cumplimiento de los planes anuales	✓		✓		✓		
11	La estadística mensual refleja una adecuada planeación en la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
12	La información estadística incide en la planeación y mejor gestión administrativa de la Secretaría de la Sala.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	La información estadística coadyuva al diseño y formulación de planes para una mejor gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2. Organización								
14	La programación de los juicios orales se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	✓		✓		✓		✓	
15	La programación de las vistas de la causa se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	✓		✓		✓		✓	
16	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en las vistas de la causas.	✓		✓		✓		✓	
17	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en los juicios orales.	✓		✓		✓		✓	
18	La distribución de vistas de las causas y expedientes de juicio oral en la Sala Penal responde a una organización eficiente.	✓		✓		✓		✓	
19	La función administrativa del Secretario de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	✓		✓		✓		✓	
20	La función administrativa del Relator de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	✓		✓		✓		✓	
21	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se cumple de acuerdo a un cronograma establecido.	✓		✓		✓		✓	
22	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se frustra con frecuencia.	✓		✓		✓		✓	
23	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se quiebra con frecuencia.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3. Dirección								
24	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta importante para la dirección del despacho judicial.	✓		✓		✓		✓	
25	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores de la Sala Penal.	✓		✓		✓		✓	
26	La dirección efectuada sobre el Relator y Secretario de la Sala incide en la gestión administrativa.	✓		✓		✓		✓	
27	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en el área de Relatoría resulta adecuado.	✓		✓		✓		✓	
28	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en Secretaría resulta adecuado.	✓		✓		✓		✓	

29	Los canales de comunicación de la Sala Penal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	✓							
30	Los sistemas de comunicación del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial son eficientes en la Sala Penal de la CSJL.	✓							
31	Los canales de comunicación empleados por el Presidente y Vocales de la Sala Penal son adecuados para la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓							
32	Los canales de comunicación empleados por el Secretario y Relator de la Sala son adecuados para la gestión administrativa.	✓							
	DIMENSIÓN 4. Control								
33	Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por la Sala Penal en su gestión anual.	✓							
34	El control realizado por la OCMA y la ODECMA se cife a un estándar de resultados establecidos de acuerdo a un plan anual de objetivo formulados por el CEPJ.	✓							
35	La OCMA realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.	✓							
36	La ODECMA, realiza un control y evaluación periódica en el despacho judicial de acuerdo a un programa establecido de visitas.	✓							
37	El Presidente de la Sala, evalúa periódicamente los expedientes en giro en el despacho judicial.	✓							
38	El acceso del justiciable para presentar su denuncia en ODECMA contribuye al mejor control en la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓							
39	En la Sala Penal se hacen correcciones frecuentes a los errores de los expedientes.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vanessa F. S. M. Velázquez Cordero*

DNI: *41319524*

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Vanessa F. S. M. Velázquez Cordero
Mg. Vanessa S. Villalpando Cordero
Maestra en Gestión Pública
15 de Julio 2015

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional							
1	El desarrollo profesional del trabajador judicial de la Sala Penal incide en la mejora del desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	En el despacho de la Sala Penal del Poder Judicial existen condiciones óptimas para el desarrollo profesional para un óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	El conocimiento en materia administrativa del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
4	El conocimiento de ofimática del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
5	El conocimiento en materia administrativa del Presidente de la Sala Penal mejora su desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	La capacitación judicial desarrollada por el área de capacitación del Poder Judicial a los trabajadores mejora el desempeño laboral.	✓		✓	✓	✓		
7	La experiencia judicial del servidor mejora su desempeño laboral en la Sala Penal.	✓		✓		✓		
8	La Sala Penal considera que el <i>expertise</i> judicial de sus trabajadores incide en la mejora del desempeño laboral	✓		✓		✓		
9	La deontología o ética profesional del servidor judicial es difundida en la práctica de las labores diarias en la Sala Penal.	✓		✓		✓		
10	La deontología o ética profesional es aplicable al interior del despacho judicial.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Clima laboral							
11	La infraestructura de la Sala Penal incide tiene la condiciones básicas para generar un clima laboral adecuado.	✓		✓		✓		
12	La Sala de Audiencias de la Sala Penal presenta las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de las vistas de la causa y juicios orales.	✓		✓		✓		
13	Las condiciones laborales de los trabajadores judiciales influyen en el clima laboral para un mejor desempeño.	✓		✓		✓		
14	La política de incentivo del CEPJ en torno las condiciones laborales del trabajador judicial mejoran el clima y desempeño laboral.	✓		✓		✓		

15	Las condiciones laborales de los servidores judiciales actualmente son adecuadas para un óptimo clima laboral.	✓	✓	✓	✓
16	La existencia de regímenes CAS, 728 y 726 entre los servidores judiciales inciden en el clima laboral.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3. Comunicación					
17	La comunicación de las directivas y disposiciones impartidas por el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial actualmente son adecuadas para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
18	El uso del correo institucional actualmente es eficiente para una comunicación adecuada en el desempeño laboral de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación de disposiciones y directivas emanadas de la Presidencia de la Sala Penal actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
20	La comunicación de las disposiciones emanadas de los Jueces Superiores Vocales actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
21	La comunicación del Secretario de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
22	La comunicación del Relator de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
23	La comunicación del área de Mesa de Partes de la Sala Penal actualmente es óptimo para un mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓
24	La comunicación del área de Escribanía de la Sala Penal es óptima para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
25	La comunicación entre la Sala Penal y el INPE en los juicios orales actualmente es eficaz e incide en un mejor desempeño laboral de los servidores judiciales de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓
26	La comunicación entre la Sala Penal y la Policía Judicial en los Juicios Orales actualmente es eficaz e incide en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓
27	La comunicación entre la Sala Penal y el Ministerio Público en los procesos penales en giro en la Sala actualmente es eficaz incide en el mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓
28	La comunicación entre los trabajadores judiciales de la Sala Penal actualmente es óptima e incide en el mejor desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4. Recursos					
29	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
30	El software de la Sala Penal (SIJ) para el descargo de las resoluciones, resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓

31	El software (SIJ) de la Sala Penal, para la inscripción de sentencias resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
32	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuyen a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
33	El área de Relatoría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de Relatoría.	✓	✓	✓	✓
34	El área de Secretaría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de actas.	✓	✓	✓	✓
35	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral del personal judicial a cargo del Sistema de Notificación Judicial Electrónica (SINOE).	✓	✓	✓	✓
36	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral de los servidores judiciales asignados a Mesa de Partes	✓	✓	✓	✓
37	La asistencia del personal de help desk (soporte técnico), en el Poder Judicial incide en una mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
	DIMENSION 5. Motivación				
38	Los bonos judiciales tienen relación directa con la motivación para la mejora del desempeño laboral del servidor judicial en la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓
39	La política de reconocimiento al trabajador judicial tiene influencia en la motivación para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
40	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por el Secretario de la Sala Penal influye en la motivación para un mejor desempeño laboral del trabajador judicial.	✓	✓	✓	✓
41	El reconocimiento del Presidente de la Sala en la labor desempeñada por el Relator de la Sala Penal influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
42	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por sus asistentes influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
43	El reconocimiento del trabajo del Presidente de la Sala al rol desempeñado por el área de descripciones influye en la motivación para la mejora de su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
44	El reconocimiento de los Jueces Superiores al trabajo desempeñado por sus asistentes en la Sala Penal influye en la motivación para la mejora su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
45	La Ley de Carrera Judicial que implementa mejoras en los trabajadores judiciales que sirven de motivación para la mejora del desempeño de sus labores.	✓	✓	✓	✓
46	Existe línea de carrera en la Sala Penal que motive la mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓

47	La política de concursos internos dentro del Poder Judicial sirve de motivación mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Vancez Sibran Villavicencio Emilia*

DNI: *41217524*

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

[Firma]
 Mg. Vanessa S. Villavicencio Cordero
 Magistrada en Gestión Pública

Lima, *15* de julio de 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Planeación							
1	La Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima cumple con las metas anuales planteadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ)	✓		✓		✓		
2	Las metas son acordes y su cumplimiento muestran una adecuada gestión administrativa	✓		✓		✓		
3	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificados de la Sala Penal	✓		✓		✓		
4	La política institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas de los planes de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima son adecuados	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima están estandarizados	✓		✓		✓		
7	Los programas que se realizan en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia responden a las necesidades de la institución por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.	✓		✓		✓		
8	Los programas de las actividades a desarrollar en la Sala Penal durante el año judicial se efectúan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
9	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora es suficiente para el cumplimiento de los planes diseñados por la Gerencia General para la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
10	El presupuesto asignado a la unidad ejecutora se administra eficientemente para el cumplimiento de los planes anuales	✓		✓		✓		
11	La estadística mensual refleja una adecuada planeación en la gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		
12	La información estadística incide en la planeación y mejor gestión administrativa de la Secretaría de la Sala.	✓		✓		✓		
13	La información estadística coadyuva al diseño y formulación de planes para una mejor gestión administrativa de la Sala Penal.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2. Organización		Si	No	Si	No	Si	No
14	La programación de los juicios orales se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	La programación de las vistas de la causa se organiza de acuerdo a la agenda de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en las vistas de la causas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	La organización de la Sala Penal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales en los juicios orales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	La distribución de vistas de las causas y expedientes de juicio oral en la Sala Penal responde a una organización eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	La función administrativa del Secretario de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	La función administrativa del Relator de la Sala Penal contribuye a una adecuada organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se cumple de acuerdo a un cronograma establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se frustra con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La organización de las audiencias orales de la Sala Penal se quiebra con frecuencia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3. Dirección		Si	No	Si	No	Si	No
24	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta importante para la dirección del despacho judicial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	El liderazgo del Presidente de la Sala resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores de la Sala Penal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	La dirección efectuada sobre el Relator y Secretario de la Sala incide en la gestión administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en el área de Relatoría resulta adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	El proceso de delegación de los procedimientos administrativos en Secretaría resulta adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Los canales de comunicación de la Sala Penal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

DIMENSIONES / ítems									
Nº		Pertinenci ^a ₁		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional								
1	El desarrollo profesional del trabajador judicial de la Sala Penal incide en la mejora del desempeño laboral.	✓		✓		✓			
2	En el despacho de la Sala Penal del Poder Judicial existen condiciones óptimas para el desarrollo profesional para un óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓			
3	El conocimiento en materia administrativa del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓			
4	El conocimiento de ofimática del trabajador judicial de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓			
5	El conocimiento en materia administrativa del Presidente de la Sala Penal mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓			
6	La capacitación judicial desarrollada por el área de capacitación del Poder Judicial a los trabajadores mejora el desempeño laboral.	✓		✓		✓			
7	La experiencia judicial del servidor mejora su desempeño laboral en la Sala Penal.	✓		✓		✓			
8	La Sala Penal considera que el <i>expertise</i> judicial de sus trabajadores incide en la mejora del desempeño laboral.	✓		✓		✓			
9	La deontología o ética profesional del servidor judicial es difundida en la práctica de las labores diarias en la Sala Penal.	✓		✓		✓			
10	La deontología o ética profesional es aplicable al interior del despacho judicial.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 2. Clima laboral	Si	No	Si	No	Si	No		
11	La infraestructura de la Sala Penal incide tiene la condiciones básicas para generar un clima laboral adecuado.	✓		✓		✓			
12	La Sala de Audiencias de la Sala Penal presenta las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de las vistas de la causa y juicios orales.	✓		✓		✓			
13	Las condiciones laborales de los trabajadores judiciales influyen en el clima laboral para un mejor desempeño.	✓		✓		✓			
14	La política de incentivo del CEPJ en torno las condiciones laborales del trabajador judicial mejoran el clima y desempeño laboral.	✓		✓		✓			
15	Las condiciones laborales de los servidores judiciales actualmente son adecuadas para un óptimo clima laboral.	✓		✓		✓			

16	La existencia de regímenes CAS, 728 y 726 entre los servidores judiciales inciden en el clima laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓
17	La comunicación de las directivas y disposiciones impartidas por el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial actualmente son adecuadas para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
18	El uso del correo institucional actualmente es eficiente para una comunicación adecuada en el desempeño laboral de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación de disposiciones y directivas emanadas de la Presidencia de la Sala Penal actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
20	La comunicación de las disposiciones emanadas de los Jueces Superiores Vocales actualmente son eficaces para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
21	La comunicación del Secretario de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
22	La comunicación del Relator de la Sala de las disposiciones inherentes a su función en la Sala Penal actualmente es eficaz para una mejora en el desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
23	La comunicación del área de Mesa de Partes de la Sala Penal actualmente es óptimo para un mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓
24	La comunicación del área de Escribanía de la Sala Penal es óptima para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
25	La comunicación entre la Sala Penal y el INPE en los juicios orales actualmente es eficaz e incide en un mejor desempeño laboral de los servidores judiciales de la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓	✓
26	La comunicación entre la Sala Penal y la Policía Judicial en los Juicios Orales actualmente es eficaz e incide en el desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓
27	La comunicación entre la Sala Penal y el Ministerio Público en los procesos penales en giro en la Sala actualmente es eficaz incide en el mejor desempeño laboral de los trabajadores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓
28	La comunicación entre los trabajadores judiciales de la Sala Penal actualmente es óptima e incide en el mejor desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4. Recursos	✓	✓	✓	✓	✓
29	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓
30	El software de la Sala Penal (SIJ) para el descargo de las resoluciones, resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓
31	El software (SIJ) de la Sala Penal, para la inscripción de sentencias resulta eficiente para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓	✓

32	La Sala Penal cuenta con los recursos informáticos necesarios que contribuir a un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
33	El área de Relatoría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de Relatoría.	✓	✓	✓	✓
34	El área de Secretaría cuenta con los materiales de oficina e informáticos necesarios para un mejor desempeño laboral de los asistentes de actas.	✓	✓	✓	✓
35	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral del personal judicial a cargo del Sistema de Notificación Judicial Electrónica (SINOE).	✓	✓	✓	✓
36	El SIJ contribuye al mejor desempeño laboral de los servidores judiciales asignados a Mesa de Partes	✓	✓	✓	✓
37	La asistencia del personal de help desk (soporte técnico), en el Poder Judicial incide en una mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5. Motivación				
38	Los bonos judiciales tienen relación directa con la motivación para la mejora del desempeño laboral del servidor judicial en la Sala Penal.	✓	✓	✓	✓
39	La política de reconocimiento al trabajador judicial tiene influjo en la motivación para un mejor desempeño laboral del servidor judicial.	✓	✓	✓	✓
40	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por el Secretario de la Sala Penal influye la motivación para un mejor desempeño laboral del trabajador judicial.	✓	✓	✓	✓
41	El reconocimiento del Presidente de la Sala en la labor desempeñada por el Relator de la Sala Penal influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
42	El reconocimiento del Presidente de la Sala de la labor desempeñada por sus asistentes influye en la motivación para un mejor desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
43	El reconocimiento del el trabajo del Presidente de la Sala al rol desempeñado por el área de escribanía influye en la motivación para la mejora de su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
44	El reconocimiento de los Jueces Superiores al trabajo desempeñado por sus asistentes en la Sala Penal p influye en la motivación para la mejora su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
45	La Ley de Carrera Judicial que implementa mejoras en los trabajadores judiciales que sirven de motivación para la mejora del desempeño de sus labores.	✓	✓	✓	✓
46	Existe línea de carrera en la Sala Penal que motive la mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓
47	La política de concursos internos dentro del Poder Judicial sirve de motivación mejora del desempeño laboral de los servidores judiciales.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Dr. Edwin Alberto Martínez López*

DNI:

Especialidad del validador:

- ¹Perdencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, ¹⁵ julio de 2019



Anexo 4. Prueba de confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
ENCUESTADO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
Persona 1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4
Persona 4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4
Persona 5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Persona 6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4
Persona 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	2
Persona 8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Persona 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
Persona 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	1
Persona 11	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2
Persona 12	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1	2	1	1	2
Persona 13	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
Persona 14	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Persona 15	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
Persona 16	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4
Persona 17	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3
Persona 18	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2
Persona 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Persona 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
VARIANZA	0.71	0.61	1.03	0.93	0.93	0.89	1.19	1.15	1.43	1.4	1.25	1.15	0.89	1.33	1.69	1.15	1.5	1.45	1.35

ENCUESTADO	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39
Persona 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
Persona 3	1	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
Persona 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1
Persona 6	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	1
Persona 7	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Persona 8	4	1	1	1	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3
Persona 9	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 10	1	1	3	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Persona 11	2	3	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3
Persona 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2
Persona 13	2	1	2	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	4
Persona 14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2
Persona 15	1	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	3	1	1	1	4	2	4	4	4
Persona 16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2
Persona 17	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	1	2	4
Persona 18	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
Persona 19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
Persona 20	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1
VARIANZA	1.59	1.83	1.4	1.85	1.13	0.75	0.83	0.16	1.01	1.2	1.09	1.39	1.44	1.56	1.75	1.59	1.69	1.71	1.59	1.63

K = 39 $\Sigma VI = 48.168$ $Vt = 363.388$ Sección 1= 1.026 Sección 2 = 0.865 Absoluto S2 = 0.865 $\alpha = 0.887$

ALFA DE CRONBACH: BASE DE DATOS DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																								
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
Persona 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Persona 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
Persona 4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 6	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Persona 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Persona 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 10	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
Persona 11	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2
Persona 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3
Persona 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
Persona 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2
Persona 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 17	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
Persona 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2
Persona 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
VARIANZA	0.19	0.43	0.36	0.19	0.75	0.23	0.36	0.39	0.39	0.23	1.11	1.36	1.55	1.45	1.45	1.23	0.79	1.09	0.96	1.25	1.03	1.29	0.96	0.95

ALFA DE CRONBACH: BASE DE DATOS DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																							
ENCUESTA	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47
Persona 1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4
Persona 5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
Persona 6	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
Persona 7	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 8	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 9	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2
Persona 10	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 11	3	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 12	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 13	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
Persona 14	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
Persona 15	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3
Persona 16	4	4	4	4	2	3	2	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Persona 17	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Persona 18	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
Persona 19	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 20	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
VARIANZA	1.1	1.09	0.69	1.55	1.33	1.3	1.33	1.19	1.39	1.16	1.2	1.53	1.43	0.19	0.19	0.19	0.19	0.59	0.94	1.56	1.33	1.69	1.26

K = 47 ΣVI= 44.363 Vt = 147.388 Sección 1= 1.022 Sección 2 = 0.699 Absoluto S2 = 0.699 α = 0.714

Anexo 5. Base de datos

Variable	Gestión administrativa																																								
Dimensión	Planeación											Organización									Dirección									Control											
Preguntas	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	II0	II1	II2	II3	II4	II5	II6	II7	II8	II9	II0	II1	II2	II3	II4	II5	II6	II7	II8	II9	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39		
1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	
4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	3	
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
11	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	
12	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	2	4	
14	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	3	1	1	1	4	2	4	4	4	4	
16	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	
17	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	1	2	4	4	
18	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	

23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	
24	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	2	4	2	2	3	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	2	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	1	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	
35	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	1	2	
36	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	
38	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	3	2	3		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	5	4	5	2	1	2	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
42	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	4	4	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	
43	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	3		
46	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2		
47	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2		
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2		
49	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	4	3	3	3		
50	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2		
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	4		

52	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2			
53	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2			
54	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	1	3			
55	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	1	1	3					
56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	3			
57	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	4	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	2			
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	1	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2			
59	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	1	2		
60	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	1	4	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3			
61	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	4	2			
62	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4	3		
63	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3			
64	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	3
65	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	4	4	3			
66	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	4	3			
67	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2			
68	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	1	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1			
69	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2			
70	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	5	5	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	4			
71	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3			
72	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4			

Variable	Variable Desempeño laboral																											
Dimensión	Desempeño profesional										Clima laboral						Comunicación											
Pregunta	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4
11	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4
26	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2

27	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	
28	2	1	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
29	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	
32	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	
33	2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
34	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	
36	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	2	4	4	2	4	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	
44	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	3	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	
45	4	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	
46	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	
48	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	
49	2	1	2	4	2	1	4	2	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	4	
50	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	
52	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	
53	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4

56	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
57	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	
59	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
61	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	
62	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	
63	2	2	2	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	4	1	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	2	3	
64	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
65	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
66	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
67	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
68	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
69	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	
70	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2
71	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2

Variable	Variable Desempeño laboral																		
Dimensión	Recursos									Motivación									
Pregunta	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2
10	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3
16	2	3	2	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
19	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	3	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
25	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1

27	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2
29	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2
31	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1
32	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1
36	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3
37	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
38	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	3	2	3	1	3	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4
44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	1	3	3	4	4	3
45	2	1	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
47	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	5	5	4	3	1	1	1	1	1
48	1	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
54	2	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
55	2	3	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
57	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	2	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
64	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3
66	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
68	4	2	4	2	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2
69	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
70	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
71	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3
72	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4

Anexo 08. Tablas de estadística descriptiva

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	19.4%	19.4%	19.4%
	Regular	39	54.2%	54.2%	73.6%
	Bueno	19	26.4%	26.4%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	26.4%	26.4%	26.4%
	Regular	28	38.9%	38.9%	65.3%
	Bueno	25	34.7%	34.7%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	33.3%	33.3%	33.3%
	Regular	34	47.2%	47.2%	80.6%
	Bueno	14	19.4%	19.4%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	18.1%	18.1%	18.1%
	Regular	36	50.0%	50.0%	68.1%
	Bueno	23	31.9%	31.9%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	34.7%	34.7%	34.7%
	Regular	31	43.1%	43.1%	77.8%
	Bueno	16	22.2%	22.2%	100.0%

Total	72	100.0%	100.0%
-------	----	--------	--------

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	8.3%	8.3%	8.3%
	Regular	63	87.5%	87.5%	95.8%
	bueno	3	4.2%	4.2%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	26.4%	26.4%	26.4%
	Regular	23	31.9%	31.9%	58.3%
	Bueno	30	41.7%	41.7%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	23	31.9%	31.9%	31.9%
	Regular	38	52.8%	52.8%	84.7%
	Bueno	11	15.3%	15.3%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	22.2%	22.2%	22.2%
	Regular	36	50.0%	50.0%	72.2%
	Bueno	20	27.8%	27.8%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	18.1%	18.1%	18.1%
	Regular	34	47.2%	47.2%	65.3%
	Bueno	25	34.7%	34.7%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	11.1%	11.1%	11.1%
	Regular	40	55.6%	55.6%	66.7%
	Bueno	24	33.3%	33.3%	100.0%
	Total	72	100.0%	100.0%	

Nota : Análisis Estadístico SPSS. V24 (2019)

Valores de correlación de Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente. Hernández, Fernández y Batista (2010)

Pantallazo del software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface within a Google Chrome browser. The document being reviewed is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, and is titled "Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019". The author is Br. Pedro Santiago Vargas Zavala, and the advisor is Dr. Edwin Alberto Martínez López. The document is for a Master's degree in Public Management. The similarity score is 24%, and the interface shows a list of six sources contributing to this score.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión Administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019

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

AUTOR:
Br. Pedro Santiago Vargas Zavala
ORCID: 0000-0002-3930-6993

ASESOR:
Dr. Edwin Alberto Martínez López
ORCID: 0000-0002-1769-1181

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
6	pt.scribd.com	1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 12233 Text-only Report High Resolution Activado

ESP 22:54
ES 12/08/2019

Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de la Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima 2019" del estudiante **Pedro Santiago Vargas Zavala** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia que cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de julio del 2019



Dr. Edwin Alberto Martínez López
Docente de la EPG - UCV

Formulario de autorización para la publicación de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VARGAS ZAVALA, PEDRO SANTIAGO

D.N.I. : 09925136

Domicilio : AV. SANTIAGO ANTÚNEZ DE MADCO N°1457 - 3B LOS OLIVOS

Teléfono : Fijo : Móvil : 989451701

E-mail : ...sant.hiagos.vargas@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VARGAS ZAVALA, PEDRO SANTIAGO

Título de la tesis:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA SALA PENAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PEDRO SANTIAGO VARGAS ZAVALA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA SALA PENAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 15-08-2019

NOTA O MENCIÓN: _____



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima Este
Oficina de Lucha contra la Corrupción y la Imparidad
Gerencia de Administración Judicial
Unidad Administrativa 15 de Finanzas

CONSTANCIA

La Jefe (e) de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, don **PEDRO SANTIAGO VARGAS ZAVALA** identificado con DNI N° 09925136 labora en este Poder del Estado y de la revisión de su legajo personal se describe el siguiente récord laboral:

- Asistente Judicial, desde el 18 de mayo de 2016 hasta el 04 de octubre de 2016, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado Suplencia.
- Asistente Judicial, desde el 11 de octubre de 2016 hasta el 28 de mayo de 2017, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado Suplencia.
- Secretario Judicial, desde el 29 de mayo de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado.
- Asistente Judicial, desde el 01 de noviembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado Suplencia.
- Secretario Judicial, desde el 12 de enero de 2018 hasta el 07 de febrero de 2018, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado Suplencia.
- Especialista Judicial de Juzgado, desde el 01 de marzo de 2018 hasta el 20 de marzo de 2018, adscrita a la Corte Superior de Justicia de Lima, estando comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Secretario Judicial, desde el 03 de abril de 2018 hasta la actualidad, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Lima Este, comprendido bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo determinado.



Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Ate, 21 de octubre de 2019.

[Firma manuscrita]

CORINA BEATRIZ RECIOSUP ZAPATA
Unidad Administrativa 15 de Finanzas
Corte Superior de Justicia de Lima Este