



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores
de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020**

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

AUTORA:

Gilian Leon, Jessica Ibonne (ORCID: 0000-0002-6344-1722)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos: David, Joshua, Anjali y Agnes, así como a mi amado esposo, por ser los alicientes para poder seguir con mis proyectos profesionales.

Agradecimiento

A Dios por darme fortaleza todos los días de mi vida; a mis padres, por haberme brindado sus enseñanzas y logrado en mí la mujer que soy; a mi cuñada Carmen Saravia, por el apoyo invaluable brindado; al Mg. Segundo Vicente Sánchez Vásquez, por su dedicación, entrega y exigencia académica; asimismo a las autoridades de la Corte Superior de Justicia de Ica, donde se realizó el estudio.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión institucional en la corte superior de justicia de ica.	23
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión institucional en la corte superior de justicia de ica.	24
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de ica.	24
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral.	25
Tabla 5: Significancia y correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral.	26
Tabla 6: Significancia y correlación entre la planeación y la capacidad de aprendizaje.	27
Tabla 7: Significancia de correlación entre la organización y el conocimiento de trabajo.	28
Tabla 8: Significancia de correlación entre la dirección y la relación de comunicación.	29
Tabla 9: Significancia de correlación entre el control y la disciplina.	30
Tabla 10: Distribución poblacional.	96
Tabla 11: Distribución De La Muestra.	96

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Determinación de la gestión institucional en la Corte Superior de Justicia de Ica. 98

Figura 2: Determinación del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica. 98

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión institucional en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. La metodología fue cuantitativa, aplicada, transversal de nivel descriptivo, el diseño fue correlacional, la muestra fue probabilística 192 trabajadores. Se utilizó el cuestionario de gestión administrativa pública y el test de desempeño laboral. Se demostró la influencia de intensidad media de la gestión institucional en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 ($Rho = 0.698$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). Respondiendo a los objetivos específicos se demostró relación de intensidad media entre las dimensiones planeación y la capacidad de aprendizaje; organización y conocimiento de trabajo; dirección y la relación de comunicación; control y disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 ($Rho = 0.633$; 0.609 ; 0.613 ; 0.550 ; $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$ respectivamente).

Palabras Clave: Sistema Judicial, Gestión Institucional y Desempeño Laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between institutional management and the performance of the workers of the Superior Court of Justice of Ica, 2020. The methodology was quantitative, applied, cross-sectional, descriptive level, the design was correlational, the sample was probabilistic 192 workers. The public administrative management questionnaire and the work performance test were used. The influence of the average intensity of institutional management on the performance of the workers of the Superior Court of Justice of Ica, 2020 was demonstrated ($Rho = 0.698$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). Responding to the specific objectives, a relationship of mean intensity was demonstrated between the dimensions planning and learning capacity; organization and work knowledge; management and the communication relationship; control and discipline of the workers of the Superior Court of Justice of Ica, 2020 ($Rho = 0.633$; 0.609 ; 0.613 ; 0.550 ; $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$ respectively).

Keywords: Judicial System, Institutional Management and Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

A mediados de diciembre del año 2019, el Organismo Mundial de la Salud (OMS), fue informada respecto a la aparición de personas enfermas con neumonía en la localidad de Wuhan del país de China, empero esta enfermedad tenía un origen desconocido, la cual fue expandiéndose a nivel mundial, situación que paralizó las actividades empresariales y la prestación de los servicios otorgados de parte de las entidades del Estado a nivel mundial, no siendo ajena a esta realidad también nuestro país.

El desempeño de los operadores de justicia a nivel mundial es cuestionado, esto debido a que forman parte de la infraestructura estatal, y sus actuaciones son financiados con dinero público y, como cualquier organismo público, necesita gestión y debe tener en cuenta cómo se gasta el presupuesto y sobre todo cómo se ve reflejado el servicio brindado en pro del ciudadano, Langbroek et al. (2017) señala que los jueces deben ser independientes al ejecutivo, es decir no deben ser o sentirse presionados para obtener un resultado específico en un caso, pues se debe aplicar la ley al momento de sentenciar en los casos que son conocidos por ellos.

La administración de justicia en el Perú tiene un bajo nivel de aprobación (35% en el año 2019) según sus propias mediciones Justicia (2019), esto tiene dos ramales, la calidad de los magistrados y sus sentencias muchas de ellas compradas, y muchos jueces sentenciados siendo el más sonado el caso del Juez Walter Ríos, Andina (2018); sin embargo, detrás de estos casos sonados, mucha de la baja aprobación es por la gestión institucional que no logra gestionar los recursos para lograr un desempeño eficiente y tener aprobación, pues los casos de corrupción son solo una fracción, la frustración de la población es la lentitud e insatisfacción de los servicios jurídicos, la diversidad de casos de familia, civiles, de derechos reales y de toda la actividad no cumplen con uno de los principales requisitos de calidad de servicio, tales como el de la celeridad procesal y además el de la capacidad de respuesta (Matos, 2020).

El sistema judicial es un sistema complejo donde los jueces, son solo una parte, lo que se aúna al hecho de ser de naturaleza pública, lo que requiere una gestión proactiva más allá de la administración tradicional, ya que como todos los

servicios públicos, las necesidades exceden los recursos y sus administraciones no se corresponden a los retos que enfrenta y tiene consecuencias en el desarrollo social (Gallardo, 2020).

La gestión de las instituciones judiciales requieren de gestión administrativa para rendir cuentas de gestión y tramitar los recursos, requiere planificar su presupuesto, suministrar los recursos materiales para el funcionamiento, gestionar de la manera más óptima los recursos materiales y humanos, esto implica el uso más eficaz de la tecnología, así como de la gestión del capital humano y herramientas de gestión (Hostensky, 2015).

Uno de los indicadores más significativos de la gestión institucional, en particular de las instituciones públicas, por su naturaleza burocrática es el desempeño laboral, pues este depende de la gestión, de los recursos, de la distribución, el clima y cultura organizacional, del valor intangible, la identidad, todo ello depende de la gestión, si la gestión no es proactiva, las desviaciones crecen, el personal deja de hacer resonancia y se produce el ruido institucional y el personal disminuye su desempeño o es caótico, la razón de la administración, la dirección y el control tiene que estar en tiempo real y distribuida en la organización, sino no se administra, la gestión va más allá de la administración, busca lograr el objetivo, es proactiva (Hostensky, 2015).

El desempeño de los trabajadores, en particular en los organismos públicos está estrechamente vinculado a la gestión y esto se da también en las distintas dependencias jurisdiccionales del Poder Judicial, sabemos que tanto la gestión como del desempeño de los trabajadores depende una de las principales cualidades del servicio de justicia, la celeridad, puesto que una justicia a destiempo no es justicia o no tiene un verdadero valor, una sociedad donde los conflictos no se resuelven es muy limitada y esto no solo depende de los jueces, Gallardo (2020), ellos son solo la cima, ni siquiera la parte visible del témpano.

Para la Comisión Europea (2017), el fomento de estímulo para un mayor compromiso del personal de la corte, es una razón para tener con claridad los resultados en los que se tiene expectativa, por ello los presidentes de las entidades de justicia y gerentes declaran explícitamente qué es una de las causales más

importantes, siendo que el personal se vuelve comprometido con la entidad para que logre alcanzar sus objetivos.

La corte superior de justicia de Ica, presenta los retos comunes de las instituciones del Poder Judicial, y es de especial importancia el desempeño de los trabajadores, el que depende de un conjunto de factores del empleado, de la infraestructura de la institución y de la gestión, como toda entidad presenta retraso en su carga procesal lo que es un indicador del servicio, del desempeño de los trabajadores, pero por sobre todo de la gestión institucional, la cual debe responder por la calidad del servicio.

La realidad problemática nos conllevó a formular el subsiguiente problema de investigación: ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020? Los problemas específicos fueron: ¿De qué manera se relaciona la planeación en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?, ¿De qué manera se relaciona la organización en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?, ¿De qué manera se relaciona la dirección con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?, ¿De qué manera se relaciona el control en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?.

El trabajo de investigación en estudio se justificó porque tiene valor teórico, razón por el cual se registró en el mismo, el marco teórico actualizado, los datos empíricos obtenidos en el estudio y los métodos aplicables al estudio de las variables y la realidad del problema. Como hemos dicho, hay muy poca información, constituyéndose como limitación del presente estudio; es así como la justificación del presente tiene implicancia práctica porque existen pocos trabajos aplicados a la gestión de instituciones del Poder Judicial, las mismas que tienen sus propias singularidades.

Desde la postura metodológica, la investigación se encontró justificada, ya que facilitó diseñar, adaptar y validar el instrumento de recopilación de información, y cómo fue el procesamiento de la información en mención, lo que fue de gran aporte académico para los interesados.

El objetivo principal que se estableció en este estudio fue: Determinar la relación entre la gestión institucional en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Asimismo, los objetivos específicos fueron los detallados a continuación: Determinar la relación de la planeación en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Determinar la relación de la organización en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Determinar la relación de la dirección con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Determinar la relación del control en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

De igual forma se plantearon las hipótesis, las mismas que fueron contrastadas para determinar su validación; planteándose de la siguiente manera la hipótesis general: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, Existe relación entre la organización y el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, Existe relación entre la dirección y la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, Existe relación entre el control y la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se han analizado los estudios de investigación que se detallan a continuación: Ostos (2018), tiene como fin entablar la interacción que se presenta entre la gestión organizativa institucional y el cumplimiento profesional de los servidores de la UGEL de Ambo. El diseño es no experimental, teniendo como muestra censal a 34 servidores. Obteniendo como conclusión la relación existente entre la gestión institucional y el rendimiento laboral, presentándose la interrelación muy intensa y positiva.

Malca (2020), señala como objetivo principal lograr la vinculación existente a través de la administración de procesos y la prestación del servicio de calidad en los trabajadores de la Corte del Callao. Los resultados descriptivos de la encuesta fueron de 45%, mencionando que la administración por procesos determina un nivel convencional, y la significación bilateral o valor p es análogo a $0,00 < 0,05$. Por lo tanto, concluyó señalando una correlación positiva considerable.

Ruiz (2021) tiene como finalidad de entablar una correlación entre el entorno de labores y el rendimiento del personal de salud del Nosocomio de Essalud, de Lambayeque. Entre las conclusiones a las que se arribó en este trabajo de investigación, tenemos que hay una interrelación altamente ventajosa de grado bajo entre el ambiente laboral y el rendimiento en su dimensión competencias. En función al producto final de la investigación, se planteó algunas propuestas orientadas a modernizar y mejorar las directrices que emite la instancia encargada de la gestión pública (Servir) con relación al análisis de la situación problemática de las entidades públicas.

Ríos (2018) realizó su estudio con el propósito de determinar cómo los profesionales se forman con relación a sus conocimientos y también respecto a la motivación en función al rendimiento laboral de los servidores judiciales de Lima. El estudio se realizó mediante un diseño no experimental. Utilizando como técnica la encuesta y teniendo como población a un total de 58 servidores de los órganos jurisdiccionales. Obteniendo como resultados que los promedios de una de sus dimensiones, determinaron que los servidores están conforme con sus labores siendo motivados parcialmente; y con relación a su otra dimensión (motivación extrínseca), los servidores expresaron su indiferencia. Asimismo, concluye que con

relación a la dimensión (eficiencia) de su variable dependiente, manifiesta que más de la mitad de los magistrados señalaron que los servidores casi siempre cumplen con sus tareas encomendadas.

Torres (2017), desarrolló una investigación científica con diseño no experimental, en donde la muestra estaba representada por 20 colaboradores del distrito judicial del Callao. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario con escala de Likert. Los resultados revelan la vinculación entre las variables, estando determinada por el estadístico Rho de Spearman. Se determina que se da una correlación beneficiosa y significativa entre las variables. La Rho de Spearman es de 0,845, lo que implica que la correlación entre las variables es alta, $p = 0000 < 0,01$, por ende, se deduce que existe una relación alta y significativa entre la variable administración y gestión documental de la oficina de archivo general del distrito judicial del Callao.

A nivel internacional son de aporte los siguientes estudios de investigación:

Okumu et al. (2019) el trabajo de investigación tuvo como objeto investigar las consecuencias luego de la realización de capacitación de los trabajadores con relación a su rendimiento, por cuanto son los que se encargan de administrar justicia - Poder Judicial de Kenia. Se realizó un diseño de investigación descriptivo. Se consideró como población de estudio a los trabajadores que no formaban parte del ámbito judicial. En la recolección de datos se utilizaron mecanismos de procesamiento de estadísticas descriptivas e inferenciales para determinar la consecuencia de la formación – capacitación de los servidores del Poder Judicial de Kenia. El estudio concluye que la emisión de conocimiento tiene una vinculación representativa respecto al rendimiento de los trabajadores, clasificando como principal y en primer orden a la variable independiente.

Singh et al. (2017), en su investigación se centran en determinar la relación entre la motivación del empleado y el desempeño organizacional en instituciones de educación superior de la India. Sus objetivos principales son identificar los factores de motivación existentes en la institución de educación superior e investigar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño organizacional. Se realizó un cuestionario para explorar la efectividad de las variables motivacionales y factores de desempeño. La muestra de la población fue

un total de 250 miembros de la comunidad académica. Se concluye que hay una relación significativa entre los diversos factores de motivación que brinda la gestión de la institución respecto a las políticas para una gobernanza eficaz, de modo que se pueda lograr la excelencia académica en la organización.

Iqbal et al. (2019), en su investigación sobre crear un sistema de justicia eficiente con un sistema de tribunales electrónicos en los tribunales estatales y religiosos de derechos en Indonesia, es de tipo básico, con un diseño experimental. Sobre la base de un cuestionario que involucra a 28 encuestados de tribunales internos y externos. Concluye que, cada Tribunal de Distrito bajo la autoridad de la Corte Suprema también busca realizar los ideales de la Corte Suprema con su misión. Realizar el principio de justicia es simple, rápido y de bajo costo prestando atención a los valores de las directrices como se mencionó anteriormente no es un caso fácil, especialmente en la aplicación del sistema de tribunal electrónico. Por esta razón, los esfuerzos para crear un sistema judicial simple, rápido y de bajo costo mediante la implementación de diversas estrategias, como la simplificación de los procesos de casos.

Khair (2021) en su investigación, tuvo como objetivo principal de estudio el investigar sobre el enfoque del tribunal administrativo de justicia de Teherán en el uso de las leyes que rigen la supervisión judicial de los centros de selección, que ha sido estudiado utilizando un método descriptivo-analítico. Concluye que, la asamblea general del tribunal de justicia administrativa, apoyándose en los principios formales y sustantivos del derecho público, como el Estado de Derecho, la proporcionalidad, la igualdad, la transparencia, la celeridad, la imparcialidad, la obligación de motivación de la decisión, la audiencia, la revocación de las decisiones administrativas y . han sido capaces de controlar y supervisar directa e indirectamente las facultades selectivas de los funcionarios administrativos en cierta medida.

Susanto et al., (2020) en su artículo sobre la creación de un sistema de justicia eficiente con un sistema de tribunales electrónicos en los tribunales estatales y los tribunales religiosos de derechos de Indonesia, concluye que, cada Tribunal de Distrito bajo la autoridad de la Corte Suprema también busca realizar los ideales de la Corte Suprema con su misión. Realizar el principio de justicia es

simple, rápido y de bajo costo prestando atención a los valores de las directrices como se mencionó anteriormente no es un caso fácil, especialmente en la aplicación del sistema de tribunal electrónico. Por esta razón, los esfuerzos para crear un sistema judicial simple, rápido y de bajo costo mediante la implementación de diversas estrategias, como la simplificación de los procesos de casos.

La gestión institucional es un fin de la administración, enfocada a que la organización logre el cumplimiento de los objetivos propuestos, sin embargo, esto significa una gestión previa de la organización, planificación, organización, orientación, evaluación, control, las cuales son partes insolubles (Salimbeni, 2019). La palabra "management" es ab initio un término francés con la etimología latina manu agere, que significa llevar de la mano, con lo cual era necesario hacer algo, una meta a través de la subordinación de otros Neema y Watuleke (2021) por otro lado Chiavenato (2011) con el criterio positivista explica que la labor de la administración es precisar las metas organizacionales y plasmarlas en conductas organizacionales por intermedio de la planificación, organización, dirección y control de todas las iniciativas llevadas a cabo en cada una de las áreas y niveles, con el objeto de conseguir dichos fines de la forma más idónea.

Según, Chiavenato (2011) considera que la gestión administrativa es el proceso cuyo propósito es conseguir metas basadas en el trabajo de los individuos o a través de éstas y otros recursos de la organización. Koontz et al. (2020), por su parte, consideran que es un proceso a través del cual se diseña y conserva un entorno en el que la persona que trabaja en equipo logra efectivamente metas concretas. Soto (2011) lo considera como el conjunto de habilidades, en virtud del cual el director lleva a cabo sus actividades por medio del cumplimiento de las etapas del proceso administrativo: Planificación, Organización, Dirección y Control.

La gestión administrativa es la realización de operaciones integradas al proceso administrativo, es importante que durante el ciclo que se origina con la planeación continúe con la organización, siga con la dirección y termine con el control, estos se retroalimenten, y así poder detectar probables fallas que imposibiliten el logro de las metas institucionales o la mejora de los resultados alcanzados (Soto, 2011).

Una visión innovadora de la gestión administrativa muestra que la gestión administrativa debe estar relacionada con los componentes psicosociales de la compañía, y los datos en cuestión tendrán a los primeros usuarios como sus representados, nos referimos a los colaboradores, quienes deben estar incentivados a fin de que cumplan con las labores encomendadas por la entidad; Los entes deben considerar el entorno físico y la infraestructura donde se desarrollan las actividades comerciales y dotar del presupuesto necesario para mejorar el ambiente de trabajo (Jaimes et al., 2015). Su aporte innovador es muy adecuado para la economía de servicios que se diferencia de la actividad productiva en serie.

Sobre las dimensiones de la gestión administrativa Chiavenato (2011) considera cuatro dimensiones: i) La Planeación, ii) Organización, iii) Dirección y iv) Control. Todo ello aporta tanto la nutrición del organismo como el logro de sus objetivos, que se detallan a continuación:

El planeamiento es la inicial funcionalidad administrativa, puesto que sienta los cimientos para las demás funciones. Asimismo, es la que determina cuáles serán los metas a concretar y además señala qué itinerario hay que seguir para conseguirlos. Es un modelo teórico para la acción futura. Empieza estableciendo los propósitos, para así ir analizando los planes que servirán para concretarlos de la mejor manera posible. La planificación es el establecimiento de objetivos y la selección anticipada del mejor plan de acciones para conseguirlos, la planificación determina hacia dónde se quiere ir, qué hay que hacer, cuándo, cómo y en qué orden. Su papel es muy importante en cualquier organización, pues significa el acto de inicio de la gestión, habida cuenta la necesidad de prever en primer lugar el cómo se dirigirá la organización, en definitiva, proyectar las acciones, programas y proyectos, para crear actividades y así lograr las metas de la entidad (Hang, 2020).

La organización es la segunda dimensión. En esta etapa se da vida al contenido planificado en el proceso administrativo, se organiza de manera óptima en cada una de las actividades, se dotan de los recursos necesarios y se selecciona al personal con las habilidades requeridas para completar la actividad especificada. En la organización del proceso de dirección, lo que se espera es coordinar todo lo previamente planificado. Por esa razón, esta etapa es fundamental pues permitirá

direccionar el empeño de trabajo a objetivos precisos y específicos. Si el equipo no puede redirigir sus objetivos a sus logros posteriores, entonces será inútil definir una serie de objetivos (Ferreira, 2014).

Una vez plasmada la planeación, es el momento de organizar. En definitiva, esta es la tarea de asignación. De alguna manera, hay que entender todas las preguntas a las que queremos dar respuesta durante la fase de planificación. Algunos de los problemas que hay que resolver en esta fase del proceso administrativo son: ¿en qué orden abordaremos las tareas? ¿Quién será el responsable de cada tarea? ¿Responsable de algo? ¿Cuándo tomaremos una decisión? ¿Son democráticas? ¿El nivel es horizontal o vertical? Aunque estas cuestiones parezcan formar parte del plan, el objetivo aquí es transmitir el concepto. Es decir, es la parte que determina cómo se organiza todo, en el caso de la administración pública, dentro del marco legal que da vida y forma a la institución y regula las funciones de sus funcionarios (Flores, 2015).

La dirección es la tercera dimensión administrativa, seguida de la planificación y además de la organización. Después de que se ha determinado el plan y se ha señalado la organización, hay que asegurarse que las acciones planificadas vayan bien. Esta es la función de la dirección: aportar acción y vitalidad a la empresa. Los logros de la dirección están vinculados con la acción, la cual tiene mucho que ver con las "personas". Está estrechamente vinculada con el rendimiento del talento humano de la empresa (Ventura et al., 2006). La dirección es la conducción individual o colectiva de guiar al capital humano que componen la entidad para que lograr alcanzar sus propósitos de manera eficaz (Eyssautier, 2012).

El Control, como parte del proceso de gestión, además de complementación de la planificación, la organización y la orientación, es una dimensión dinámica. Trata de medir los resultados obtenidos para mejorar lo primordial y procurar que el proceso parta de una planificación más inteligente que la anterior. El control de los procesos administrativos ofrece la posibilidad de mejorar los puntos vulnerables y reconocer los puntos potenciales para insertarlos a la cultura organizativa. Durante esta etapa se contrasta el contenido planificado con el producto y se analiza la desviación existente, si es que la hubiere, (Robbins y Coulter, 2005). En

concreto, el control podemos definirlo como el monitoreo de los resultados y sus mediciones a través de indicadores fiables. Por lo tanto, de acuerdo con los indicadores establecidos, la organización intentará hacer un seguimiento de las actividades para comprobar si se sigue el plan previsto (Koontz et al., 2020).

Según Iturralde (2011), el rendimiento laboral pudiese describirse como la calidad de rendimiento brindado por los colaboracionistas para garantizar los objetivos de la entidad en un lapso de tiempo fijo. Asimismo, otro significado interesante es el utilizada por Chiavenato (2011), en vista de que señala al rendimiento como la eficiencia de los colaboradores en la organización, que es necesaria para la organización, los individuos trabajan bien y tienen una alta complacencia laboral. Sobre el particular, la productividad de trabajo de los colaboradores dependerá de su rendimiento y de los resultados alcanzados (Carvajal, 2020).

Los indicadores del examen del desempeño vienen a ser los más importantes para la organización, puesto que se busca que la empresa sea eficiente y productiva, los siguientes son los indicadores más importantes, que pueden permitirnos entender el estado de la empresa y saber si es necesaria la evaluación del rendimiento: Indicadores financieros: Es desde luego un parámetro para medir a los empleados, es decir, la situación financiera de la empresa, (flujo de caja; beneficio; retorno de la inversión; relación costes/ingresos). Para reducir los costos de la empresa y mejorar la productividad, es importante tener empleados eficientes en el trabajo, y para estas tareas, se deben implementar evaluaciones de desempeño (Carvajal, 2020).

Indicadores relacionados con el usuario: Asignar las tareas en función de sus datos personales, de lo contrario pueden caer en la frustración o en la presión, dando lugar a un mal servicio al usuario (beneplácito del usuario ajeno o interno; tiempo de delivery de los requerimientos; competición en precio o calidad; abastecimiento del mercado) (Carvajal, 2020).

Indicadores internos: Lo más importante es designar a los colaboradores en función de sus capacidades y comportamiento, para potenciar la efectividad de la empresa, con el fin de mejorar todos los indicadores de la misma (Tiempo de proceso; tasa de seguridad; tasa de retrabajo; ciclo de proceso).

Indicadores de innovación: Este indicador asume una participación importante en la elaboración e instrumentalización de políticas gubernamentales de mejoramiento de la innovación, y por ende también en su valoración. Es muy importante que los empleados tengan la imagen correcta de acuerdo con sus cargos, lo que llevará al perfeccionamiento continuo de todos los actos (innovadores procedimientos y desarrollo de resultados; propuestas de mejoras; calidad global; investigación y desarrollo) (Rubalcaba et al., 2016).

Toda organización debe tener un responsable de la evaluación del personal, que generalmente se atribuye al administrador, gerente de personal o al coordinador, no obstante, también se puede asignar a este trabajo a otro personal que cumpla con este rol. Según Marqués (2015) puede que se le confíe a:

Gerente. - Siendo el adecuado por su capacidad de gestión personal y el responsable de la empresa o región.

Coordinación de Personal. - Es el área responsable de la selección de personal, además es responsable de la actitud y capacidad de los empleados.

Equipo de trabajo. - Tiene sentido de la responsabilidad, porque es el líder del equipo, por lo que tiene un conocimiento detallado de los subordinados.

Comité de evaluación. - El titular o director de una entidad, puede asignar a un comité especializado, cuya función será la de evaluar el desempeño de los trabajadores.

Empleados. - La autoevaluación de los empleados y su compromiso con la empresa, da lugar a grupos orientados a sí mismos, la evaluación de 360 grados es extremadamente importante. Todo el mundo es evaluado por las personas que le rodean, lo que significa que cualquier persona que interactúe con él (director o supervisor, colegas, clientes, subordinados).

La evaluación del rendimiento se entiende como aquel proceso consecuente para valorar el rendimiento de los empleados y su posible futuro desarrollo (Kast y Rosenzweig, 1988).

La evaluación continua sobre el desempeño que realiza cada uno de los miembros de una organización está diseñada para desarrollar estrategias de resolución de dificultades, incentivar a los empleados y promover su

autorrealización dentro de la organización. La evaluación de productividad permite medir la aptitud de cada empleado para establecer su potencial en términos de posición y fortalecer la gestión de la calidad personal, siendo esta una ventaja potencial. Proporciona la oportunidad de desarrollo y además el contexto efectivo para que todos los colaboradores de la entidad participen en función de los objetivos organizativos y personales (Chiavenato, 2011).

El propósito del estudio del desempeño es suministrar una narración detallada y fiable de las condiciones en la que el empleado efectúa sus funciones y además como da cumplimiento a sus obligaciones. A fin de lograr este objetivo, los mecanismos de evaluación de desempeño debiesen estar ligados de manera directa con el cargo que desempeñan y además deben ser prácticos y certeramente confiables.

El empleado no solo debiese conocer sobre el cambio organizado, sino también saber debido a qué se da el cambio y cómo este será implementado, debe adquirir el feedback adecuado y aminorar desacuerdos sobre su desempeño dentro de la organización.

La evaluación del desempeño en sí no es un fin, sino es una herramienta, cuyo resultado servirá para potenciar los puntos débiles del recurso humano de la organización.

En cuanto a la dimensión de cumplimiento, el cumplimiento laboral es el comportamiento bilateral de la organización y los empleados. Desde el principio de la firma del contrato, comienzan las expectativas de la empresa para los empleados, que han leído, entendido y prometido hacerlo. Porque tiene la capacidad. Ambas partes verifican la información (el empleador investiga a los empleados y las empresas de los empleados), seguido por el cumplimiento del contrato, el cumplimiento de las normas éticas, la adecuación, el comportamiento y la participación activa en el comportamiento de la empresa (Mashinchi y Mashinchi, 2015).

En cuanto a la dimensión del conocimiento del trabajo, está referida al conocimiento del empleado de todo lo necesario para su función y todo lo que se adjunta a ella desde las normas técnicas, sociales, emocionales (por ejemplo, los profesionales con títulos académicos, pero sin conocimientos o nivel de

experiencia) y habilidades. Estas cualidades se dan por sentada, puesto que si careciera de ellas, el colaborador nunca podrá desempeñar bien sus funciones, lo cual es un riesgo, y su desempeño sería insuficiente) (Mashinchi y Mashinchi, 2015).

En cuanto a la dimensión disciplinaria, se entiende que cumple con las normas de la institución en el trabajo, no en línea con sus hábitos, pero tiene la capacidad de "trabajar" en su tiempo libre, lo que significa que un acto no es sólo su comportamiento externo, sino también su comportamiento interno (pensamiento positivo, el trabajo espiritual en lugar de distraer), que en sí mismo es la voluntad, la motivación y la perseverancia para cumplir con su contrato con la mejor versión de valor, más valioso que lo que está escrito en el contrato (Mashinchi y Mashinchi, 2015).

La dimensión de la capacidad de aprendizaje, esta está estrechamente relacionada con la anterior, derivada de las cualidades humanas, ambas son necesarias, o toma la iniciativa de aprender algo relacionado con su trabajo o cosas afines (como informática, inglés), u otros conocimientos que le den una ventaja competitiva) y es imposible exigirlo en el contrato, pero sí se puede posibilitar la sostenibilidad, de lo contrario necesita actualizarse constantemente según las necesidades cambiantes (Vega et al., 2020).

La satisfacción de los servidores en el campo laboral es mayor cuando la formación impartida en las organizaciones, está correlacionada con la capacitación que se les otorga para la actualización en sus conocimientos, logrando con ello un impacto en su desempeño laboral (Huang, 2019).

En la dimensión orientada a los resultados, se refiere a la realización de la tarea en función de un determinado objetivo. Esto requiere una amplia visión de conjunto y una comprensión detallada del proceso que conduce a un determinado objetivo. Esta cualidad es necesaria porque aumenta la historia de éxito. Esto es bien conocido porque se han hecho mediciones. Por otro lado, la orientación a los resultados es la capacidad de aquellos que no se conforman con completar simple y correctamente su trabajo, sino que quieren ir más allá y perseguir la excelencia. Por lo tanto, se trata de una competencia estrechamente relacionada con la calidad. Pero ésta muchas veces no puede llevarse a cabo en solitario, ya que requiere la

coordinación de una serie de factores. Por lo tanto, es muy importante cultivar esta capacidad y también contar con el trabajo en equipo (Mashinchi y Mashinchi, 2015).

En cuanto a la dimensión orientada a relaciones – comunicación, se señala que la correcta comunicación, así como las adecuadas relaciones entre los directivos y los colaboradores o entre los mismos empleados es un aspecto importante para el incremento o retroceso del desempeño (Shoraj y Llaci, 2015).

III. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio de investigación fue de tipo básica CONCYTEC (2018), por cuanto tiene como objetivo identificar, a través del entendimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) mediante los cuales se pueden satisfacer necesidades específicas y reconocidas.

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo ya que buscó relación, a través de la utilización de la recopilación de información y del análisis de estos, mediante los cuales sirvieron para hacer frente a las interrogantes del estudio y demostrar las hipótesis previamente planteadas (Ñaupas et al., 2018).

La investigación tuvo nivel correlacional. Para Sullivan (2009), el diseño no experimental, es aquella investigación realizada sin alterar deliberadamente variables, por cuanto lo que se desea observar es la relación de las variables. Las investigaciones sincrónicas, realizan el estudio de una variable de manera concomitante en un solo periodo (Hernández et al., 2014).

El diseño es no experimental de corte transversal, por la cual se mide dos variables y determina la vinculación o asociación estadística entre sí con un poco de esfuerzo para controlar las variables extrañas. Esto es porque los objetivos de la ciencia son describir y predecir; además de que la estrategia de investigación correlacional permite a los investigadores alcanzar ambos objetivos (Pole y Lampard, 2002).

El método de investigación fue hipotético deductivo. El método hipotético-deductivo es uno de los modelos para describir al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas. Está compuesto por los siguientes pasos esenciales: Observar el fenómeno a estudiar, Crear una hipótesis para explicar dicho fenómeno (inducción), Deducir consecuencias o implicaciones más elementales de la propia hipótesis (deducción), Comprobar o refutar los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (inducción). Este método obliga al científico a combinar la reflexión o

momento racionales (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Los pasos 1 y 4 requieren de la experiencia, es decir, es un proceso empírico; mientras que los pasos 2 y 3 son racionales. Por esto se puede afirmar que el método sigue un proceso inductivo (en la observación), deductivo (en el planteamiento de hipótesis y en sus deducciones), y vuelve a la inducción para su verificación. En el caso de que todas las variables puedan ser objeto de estudio, el último paso sería una inducción completa que daría paso a una ley universal. En caso contrario, la inducción es incompleta, y, por lo tanto, la ley obtenida sería una ley probabilística (Ñaupás et al., 2018).

Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión institucional

Definición conceptual: Es la realización de operaciones integradas al procedimiento administrativo, es importante que durante el ciclo que se origina con la planeación continúe con la organización, siga con la dirección y termine con el control, estos se retroalimenten, y así poder detectar probables fallas que imposibiliten el logro de las metas institucionales o la mejora de los resultados alcanzados (Soto, 2011).

Definición operacional: Fue una función, mediante la cual la entidad se conduce y se orienta, en los aspectos: institucional, jurisdiccional y administrativo.

Indicadores: Planeación, Organización, Dirección, Control.

Escala de medición: Ordinal, la cual contiene datos organizados en un instrumento dentro del cual se podrá determinar si un dato es mayor o menor que otro, se pueden colocar en un orden referencial con respecto a los componentes que se evalúan (Solís, 2014).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Para Robbins y Coulter (2014), es el proceso que determinará el éxito de una organización en la concretización de sus operaciones y fines laborales. A escala organizacional la valoración del desempeño laboral

aporta una evaluación acerca de la observancia de las metas tácticas a nivel personal.

Definición operacional: Fueron aquellos comportamientos con la que actuaron los empleados, los mismos que fueron de relevancia para poder concretar la misión de la entidad. Fue el status logrado con la herramienta de medición de calidad del desempeño laboral, teniendo en cuenta al siguiente puntaje: Bajo 0-50; Medio: 51-75; Alto: 76-100.

Indicadores: Cumplimiento, Conocimiento del trabajo, Disciplina, Capacidad de aprendizaje, Orientación a resultados, Relaciones comunicación

Escala de medición: Ordinal

Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población estuvo compuesta por los 767 servidores de la Corte Superior de Justicia de Ica, los cuales pertenecen a diferentes regímenes laborales. En el régimen del D. Leg. 276, actualmente laboran dos servidores lo que corresponde al 0.2% de la población; en cuanto al D. Leg. 728, hay 652 servidores, lo que representa el 85% de la población y en cuanto al D. Leg. 1057, laboran 113 servidores, correspondiendo al 14.8 % de la población.

Criterios de inclusión:

Se ha considerado en el presente estudio a los trabajadores de los regímenes laborales 276, 728 y 1057 que mantenían vínculo con la entidad durante el año 2020.

Criterios de exclusión:

En la investigación no se consideró para el estudio a los trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad de servicios no personales, así como a los secgristas ni a los servidores públicos que ascendieron a jueces supernumerarios.

Muestra

La muestra fue probabilística, la misma que para determinarse, según Jackson (2015) se establecen ciertos criterios para la selección de los integrantes

de la población en estudio, además se tomó como consideración la recomendación dada por el área de personal de la entidad con la finalidad de evitar la propagación del covid19, así como la modalidad mixta de trabajo que se aplica en la institución.

La fórmula aplicada para determinar la muestra se encuentra en el **anexo 03**.

La muestra estará compuesta por 192 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, que laboraron en el periodo 2020.

Muestreo:

La técnica de muestreo es probabilística y simple pues cada uno de los componentes de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos y así pertenecer a la muestra (Sánchez, et al, 2018).

Unidad de análisis:

La unidad de análisis será el trabajador de la Corte Superior de Justicia de Ica.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica fue la encuesta, este tipo de instrumento de recopilación de información, consiste en un conjunto prediseñado de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna variable. Dichas preguntas están siempre diseñadas previamente por el equipo de investigación, de acuerdo a la hipótesis que buscan someter a la comprobación empírica de la variable (Hernández & Mendoza, 2018).

Instrumentos

Para Mendoza y Garza (2009), el instrumento es el medio por el cual el indagador recogió información y/o datos referentes a la situación prevaleciente que no son apreciables a simple vista, empero influyen en el comportamiento.

Cuestionario de Gestión Administrativa Pública, fue el instrumento adaptado de Torres (2017), en donde se categoriza en forma numérica ordinal la variable en 04 dimensiones: (a) Planeación = 6 ítems; organización = 6 ítems; dirección = 6 ítems

y control = 5 ítems. Los ítems se cuantifican en escala de Likert [Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)].

Validez y confiabilidad

Validez

La validez de este instrumento al ser adaptado en parte de Torres (2017), recogiendo 16 preguntas y se han incorporado 8 preguntas, fue calificado a través del juicio de tres expertos, quienes refirieron que el instrumento podía ser aplicable, tal como se demuestra en los anexos 7, 8 y 9.

Confiabilidad

La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto y coeficiente Alfa de Cronbach y se detalla en anexo 4.

Test de Desempeño Laboral, adaptado de Meléndez (2003), éste test se centró en aspectos como: Cumplimiento, la capacidad de aprendizaje, la orientación a resultados, el conocimiento del trabajo, la disciplina, y las relaciones en la comunicación, obteniéndose a través de las respuestas como son: rara vez, siempre, alguna vez y frecuentemente. Se detalla en anexo 5, su ficha técnica en anexo 6. Constando de las dimensiones cumplimiento, Conocimiento del trabajo, Disciplina, Capacidad de aprendizaje, Orientación a resultados, Relaciones comunicación. Categorizando la variable en las categorías Insuficiente, medio, alto y muy alto.

Validez y confiabilidad

Validez

La validez de este instrumento al ser adaptado en parte de Meléndez (2003), en dónde se recogió 18 preguntas y se incorporaron 6 preguntas, fue calificado a través del juicio de tres expertos quien refirieron que el instrumento podría ser aplicable, de acuerdo a los anexos 10, 11 y 12.

Confiabilidad

La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto del cuestionario de gestión institucional obteniendo un valor de alfa de Cronbach de 0.846 y el cuestionario de Desempeño Laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0.818

Procedimientos

Se solicitó permiso a la institución a través de su área de RRPP, y se puso al corriente de la investigación. Aceptada la colaboración se contactó con los jefes de área para coordinar la ejecución del instrumento. Se llevó a cabo la identificación de la población de estudio en la institución y determinó la estrategia de selección de muestra. Se procedió con ayuda de los jefes de áreas a reclutar a los participantes haciendo una convocatoria para 163 servidores del D. Leg 728 y 29 servidores del D. Leg 1057. Se coordinó con el jefe de área la fecha y hora de entrega y recepción de cuestionario.

Método de análisis de datos

Los cuestionarios fueron revisados, verificando su correcto llenado. Los datos se trasladaron a una hoja de cálculo de Excel, la misma que procesó las dimensiones y a partir de ellas finalmente se categorizó a cada participante y cuestionario.

Se aplicó la estadística descriptiva para resumir las variables y sus dimensiones en tablas de distribución de frecuencia y porcentaje. Asimismo, se resumió los datos en tablas y gráficos de distribución para la variable gestión institucional y desempeño de los trabajadores.

El análisis inferencial para prueba de hipótesis de investigación, fue según la característica de distribución de datos, la cual se verificó mediante la prueba de Rho de Spearman. El nivel de confianza para todas las operaciones inferenciales será del 95%.

Aspectos éticos

El estudio científico debe ser transparente. El investigador debe estar preparado para impartir el argumento de sus estudios, además de aprobar la relevancia de las posturas adoptadas por sus pares. Debe tener en cuenta que la culminación de la composición de un compendio de investigación conlleva la elaboración de directrices de orden filosófico, ético y estético, optar por las opiniones acertadas, señalar el sentido de los documentos preparados, por último, de salvaguardar el carácter confidencial del resultado de las encuestas. Al respecto el estudio debe ceñirse a los siguientes principios: Transparencia y manejo

adecuado de datos, Comunicación de los resultados, Citación de fuentes, no usar plagio o autoplagio, Preservar los datos originales (Pole y Lampard, 2002). Además cumple con el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, (Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV), (UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Gestión institucional

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión institucional en la Corte Superior de Justicia de Ica

Niveles	Baremos	F (fi)	Porcentaje Válido (%)
Bajo	23 - 58	16	8%
Medio	59 - 86	105	55%
Alto	87 - 115	71	37%
Total		192	100%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.26

De la Tabla 1 se puede apreciar que del total de encuestados un 55 % califica a la gestión institucional como media, mientras que un 37 % la considera alta, y 8% la califica bajo.

Dimensiones de la Gestión institucional

Llevado a cabo la revisión descriptiva para las cuatro (4) dimensiones de la variable Gestión Institucional, se observa que los resultados son muy parecidos para las 4 dimensiones, en donde las calificaciones que predominan son de Medio entre el 43% y el 58 %, siendo valores cercanos entre sí. De igual forma los resultados para la calificación alta se dan entre 32 % y 40 %, en tanto que la calificación de mala arroja porcentajes van desde el 10% a 20%.

Sobre el particular puede identificarse que de manera general las cuatro dimensiones aplicables a esta variable han sido calificadas como media mayoritariamente por los encuestados.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión institucional en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Planeación	Bajo	6 - 15	33	17
	Medio	16 - 23	83	43
	Alto	24 - 30	76	40
Organización	Bajo	6 - 15	36	19
	Medio	16 - 23	84	44
	Alto	24 - 30	72	38
Dirección	Bajo	6 - 15	19	10
	Medio	16 - 23	111	58
	Alto	24 - 30	62	32
Control	Bajo	6 - 15	38	20
	Medio	16 - 23	88	46
	Alto	24 - 30	66	34

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.26

Desempeño laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

Niveles	Baremos	F (fi)	Porcentaje Válido (%)
Insuficiente	0-24	0	0%
Medio	25-48	48	25%
Alto	49-72	61	32%
Muy alto	72-96	83	43%
Total		192	100%

Nota. Encuesta realizada sobre desempeño laboral.

De la Tabla 3 se puede apreciar que del total participantes un 43% califica desempeño muy alto, un 32% califica de alto, mientras que un 25% califica medio, no habiendo resultados de calificación insuficiente.

Dimensiones del desempeño laboral

Efectuado el análisis descriptivo para las seis (6) dimensiones de la variable desempeño laboral, se observa que los resultados son muy similares para las 6

dimensiones, en donde predomina las calificaciones de muy alto entre el 39% y el 44 %, siendo valores cercanos entre sí. De igual forma los resultados para la calificación alta se da entre 32 % y 39 %, siendo la calificación de media la que muestra porcentajes muy reducidos que van desde 22 % al 24%, ninguno estuvo en categoría insuficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Cumplimiento	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	45	23
	Alto	9 - 12	62	32
	Muy alto	13 - 16	85	44
Conocimiento del trabajo	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	45	23
	Alto	9 - 12	74	39
	Muy alto	13 - 16	73	38
Disciplina	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	42	22
	Alto	9 - 12	69	36
	Muy alto	13 - 16	81	42
Capacidad de aprendizaje	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	46	24
	Alto	9 - 12	75	39
	Muy alto	13 - 16	71	37
Orientación a resultado	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	45	23
	Alto	9 - 12	64	33
	Muy alto	13 - 16	83	43
Relaciones comunicación	Insuficiente	0 - 4	0	0
	Medio	5 - 8	43	22
	Alto	9 - 12	70	36
	Muy alto	13 - 16	79	41

Nota. Encuesta realizada sobre desempeño laboral

A nivel dimensional, en la tabla 4, con respecto a la dimensión cumplimiento destacó la categoría muy alto 44% (85 trabajadores). Con respecto a la dimensión conocimiento del trabajo destacó la categoría alto 39% (74 trabajadores). Con respecto a la dimensión disciplina destacó la categoría muy alto 42% (81 trabajadores). Con respecto a la dimensión capacidad de aprendizaje destacó la

categoría alto 39% (75 trabajadores). Con respecto a la dimensión orientación a resultados destacó la categoría muy alto 43% (83 trabajadores). Y finalmente con respecto a la dimensión relaciones de comunicación destacó la categoría muy alto 41% (79 trabajadores).

4.2. Resultados inferenciales

A partir de los objetivos, tanto principales como específicos, se realizó un análisis inferencial de los resultados de la aplicación del cuestionario y el cálculo de la significancia y valor de la Rho de Spearman, se obtuvieron los resultados que se muestran en el siguiente párrafo:

El principal objetivo del estudio es: Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Para ello se ha realizado la contrastación de la hipótesis principal correspondiente a este objetivo, el mismo que se expone a continuación:

Contrastación de hipótesis principal

En relación con la contrastación de la hipótesis principal se tiene lo siguiente:

Ho: La gestión institucional no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Hi: La gestión institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 5

Significancia y correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	192	192
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	192	192

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, “La gestión institucional se relaciona directamente en el desempeño laboral de los

trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” con un valor de coeficiente de correlación de 0,698, lo cual corresponde a una correlación media.

Por lo expuesto en atención al objetivo principal de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las variables Gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística:

Ho: La planeación NO se relaciona directamente en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Hi: La planeación se relaciona directamente en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 6

Significancia y correlación entre la planeación y la capacidad de aprendizaje.

		Correlaciones		
			Planeación	Capacidad Aprendizaje
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		192	192
	Capacidad Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		192	192	

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

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, “La planeación se relaciona directamente en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” con un valor de coeficiente de correlación de 0.633, lo cual corresponde a una correlación media.

Por lo expuesto en atención al objetivo específico 1 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la

dimensión planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística:

Ho: La organización NO se relaciona directamente en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Hi: La organización se relaciona directamente en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 7: Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre la Significancia de correlación entre la organización y el conocimiento de trabajo.

		Correlaciones		
			Organización	Conocimiento de trabajo
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	192	192
	Conocimiento de trabajo	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	192	192

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

Nota. Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, La organización se relaciona directamente en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, con un valor de coeficiente de correlación de 0.609 , lo cual corresponde a una correlación media.

Por lo expuesto en atención al objetivo específico 2 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión Organización y el Conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística:

Ho: La dirección NO se relaciona directamente con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Hi: La dirección se relaciona directamente con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre Significancia de correlación entre la dirección y la relación de comunicación.

Correlaciones				
			Dirección	Relación de comunicación
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	192	192
	Relación de comunicación	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	192	192

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

Nota. Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, La dirección se relaciona directamente con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, con un valor de coeficiente de correlación de 0.613 , lo cual corresponde a una correlación media.

Por lo expuesto en atención al objetivo específico 3 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión Dirección y relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4.

Hipótesis estadística:

Ho: El control NO se relaciona directamente en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Hi: El control se relaciona directamente en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre Significancia de correlación entre el control y la disciplina.

		Correlaciones		
		Control	Disciplina	
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	192	192
	Disciplina	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	192	192

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

Nota. Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, El control se relaciona directamente en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, con un valor de coeficiente de correlación de 0.550, lo cual corresponde a una correlación media.

Por lo expuesto en atención al objetivo específico 4 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión Control y la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

V. DISCUSIÓN

Considerando que el objetivo general de la investigación fue, Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se puede identificar que el valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), por lo que la correlación entre las variables es significativa y también de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.633, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las variables Gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Se puede apreciar que estos resultados difieren al estudio de Ostos (2018) el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo 2018, para ello trabajo población 34 trabajadores y la muestra censal fue del 100% de la población por ser pequeña. Realizando una investigación descriptiva inferencial, utilizando para ello el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo resultados de significancia alta ($p = 0.000$) de correlación más altos que en la presente investigación ($\rho = 0.833$). Al respecto Eyssautier (2012). sostiene que el desempeño laboral cada vez requiere más recursos y modernidad los mismos que la gestión institucional por su naturaleza estatal y administrativa son difíciles de seguir el paso, además, debido a que la institución es parte o subconjunto de otras todas deber tener los mismos desfases lo que genera que por más voluntad que haya tanto de parte de la gestión institucional como de los trabajadores para desempeñarse, presenten limitaciones.

Por el contrario, nuestros resultados son similares a los hallados por Malca (2020) el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión por procesos y calidad del servicio. La gestión por procesos es una manera de gestión institucional y la calidad de servicio es el resultado del desempeño laboral. Su investigación descriptiva correlacional tuvo una muestra censal de $n = 80$ colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Callao, para lo cual utilizó el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo resultados de significancia alta (0.000) y de correlación 0.688, muy cercanos a los nuestros mostrando una

correlación positiva media entre la gestión por procesos y calidad del servicio interno de la Corte Superior de Justicia del Callao, similares a los obtenidos en la presente investigación.

En relación a los objetivos específicos del estudio, estos se plantearon en relación a la dimensión planeación y su correlación con la capacidad de aprendizaje. Considerando el objetivo específico 1 de determinar la relación entre la dimensión planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se pudo identificar que el valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa y también de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.633, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las dimensión planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Sobre dichos resultados, el estudio de Torres (2017) tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión documental del archivo general de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2016. bajo el enfoque hipotético deductivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao; aplicando el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, encontrando significancia ($p = 0.000$) y una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.845 lo cual indica una correlación alta entre las variables, estos resultados son ligeramente superiores a los nuestros, debido al paralelo de las variables del antecedente y las dimensiones de las variables de nuestra investigación. Como es de saber, el archivo es una parte fundamental de los procesos judiciales y del adecuado proceso judicial y este por tanto es un aspecto importante de la gestión institucional, pues es la base material de los procesos de justicia, sus resoluciones y presentan grandes brechas que motivan a que por más esfuerzos que se hagan, siempre presenten aspectos que mejorar, siendo la capacidad de aprendizaje uno de los aspectos primordiales para su funcionamiento,

ya que esta área consta de pasantes, personal contratado y un inadecuado sistema e infraestructura de almacenamiento.

Nuestros resultados también concuerdan con los hallados por Okumu et al. (2019) quien destaca la relación de actividades específicas de la gestión institucional de justicia con la capacitación laboral, pues la actividad y mundo de la justicia no existe preparación y detrás de los jueces y magistrados hay todo un sistema de soporte, trazabilidad legal, verificaciones, archivamiento, verificaciones y que según los casos o tipos de juzgado varían sensiblemente por lo que planificar la capacitación y la supervisión es fundamenta y encontró una alta relación entre el rendimiento de los trabajadores y la planificación de su capacitación.

Nuestros resultados convergen también con los hallados por Iqbal et al (2019), quien señala que los sistemas de justicia se ven rebasados en su capacidad, al igual que otros sectores tienen que digitalizarse para poder otorgar una justicia célere tanto a los magistrados como a los administradores o gerentes judiciales, estos hacen que los jueces tengan la infraestructura para su trabajo productividad y uno de los principales atributos de la justicia que es la celeridad. Pero ello requiere de intensa planeación y capacidad de aprendizaje de los trabajadores más que todo, ya que implementar cambios tecnológicos sin que el personal aprenda o solo sea operario, no mejoraría el desempeño laboral y sería una inadecuada gestión institucional, lo que requiere etapas progresivas y bien verificadas.

En relación al objetivo específico 2 de determinar la relación entre la dimensión organización y el conocimiento en el trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se pudo identificar que el valor de p (sig. = 0.000), por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa y también de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.609, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las dimensión organización y el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Sobre dichos resultados, el estudio de Ríos (2018) que tuvo como objetivo conocer como la formación profesional y motivación se relacionan con el

desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, cuyas dimensiones aborda la organización y que en esta figure el clima y cultura organizacional en forma dinámica, la adecuada gestión de talentos, es decir la capacidad técnica e idoneidad de la persona en el puesto de trabajo, y sobre todo su conocimiento, que en el caso del sector justicia, está muy vinculado a la experiencia de los empleados antiguos, la inducción de los empleados nuevos, la capacidad de mentoring, pues en ningún lugar le preparan para los aspectos específicos diversos de la institución de justicia. Es por ello que utilizó una muestra probabilística de 58 trabajadores de los juzgados, y utilizo el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman encontrando significación ($p = 0.004$) y una relación alta ($Rho = 0.700$), estos resultados muestran la importancia de la dimensión organización y el conocimiento en el trabajo que se logran a través de una organización que mantenga el personal en constante motivación (sin caer en la rutina o burnout) y una formación adecuada que le permitan tener valores profesionales que le hagan valorar sus conocimientos en el trabajo, y estén motivados, una inadecuada formación profesional es un error de organización y no tendrá motivación ni desempeño idóneo en el trabajo.

Nuestros resultados convergen también con los hallados por Singh et al. (2017), quien señala que es de organizaciones mantener motivados a sus empleados a fin de tener adecuados desempeños organizacionales, aclarando que como son instituciones de servicio y no de producción de bienes, el desempeño laboral individual es importante pero más importante es el desempeño de los equipos, por lo que la motivación también tiene que tener elementos no individuales que marcarían diferencias, sino factores de motivación grupales (áreas, equipos, comisiones) e institucionales. Estas son formas innovadoras de organización que motivan a los empleados a la mejora continua y a la capitalización de la experiencia laboral. Es por ello que encuentra relación significativa entre los factores de motivación que brinda la institución y el desempeño laboral. Dando como aporte que la motivación de los empleados no es un acto improvisado, o esporádico tiene que ser planificado y ser parte de la organización a fin de que tenga impacto estable y permanente en el trabajador, motivando su labor y capitalizando su experiencia.

En relación al objetivo específico 3 de determinar la relación entre la dimensión dirección y la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se pudo identificar que el valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa y también de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.613, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las dimensión dirección y relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Sobre dichos resultados, el estudio de Kari (2021) con un objetivo sintetizado en la supervisión y la comunicación y el desempeño las instituciones judiciales son garantes del proceso judicial, lo que requiere una comunicación clara entre todos los actores, (los magistrados, fiscales, abogados y litigantes) así como todo el proceso material, ingresos, egresos, verificación de documento, recepción, confirmación transporte, los niveles de discreción y seguridad, etc. Todo ello requiere estandarización en comunicaciones, supervisión constante de los administradores, pues de estas tareas no se ocupan los magistrados, ellos confían en que la institución cumple con garantizar el proceso. En este sentido la dirección tiene que supervisar los protocolos de comunicación que no solo responden a hablar o escribir, sino su traslado seguro verificación de recepción, canales de acceso, lo que en nuestro país se conoce como central de notificaciones, módulos judiciales especializados entre muchos aspectos a fin de lograr una justicia célere, pues dar soporte a los procesos judiciales es una gran tarea e involucra también las relaciones con otros organismos según el país, en el caso peruano, la fiscalía, policía y diversidad de instituciones, teniendo en cuenta que el eslabón más débil es el que da la resistencia es una tarea desafiante la dirección administrativa de una sede judicial.

En relación al objetivo específico 4 de determinar la relación entre la dimensión control y disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se pudo identificar que el valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa y también de nivel

medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.550, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las dimensión control y la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Sobre dichos resultados, el estudio de Malca (2020), quien encontró relación entre control y la disciplina, siendo estos como los platos de la balanza de la justicia, la disciplina será tan bueno como el control aplicado y este control será tan eficiente como se invierta en él, y esté es un tema de gestión, que tanto costo y recursos hay que gastar en el control depende de la gestión, su diseño, organización PCC (puntos críticos de control) adecuado procesamiento de reclamos del público (ellos son los que advierten los errores, por ello su enfoque de gestión institucional mediante procesos, pues no se trata de administrar, sino de gestionar y esto es una labor dinámica y requiere dinamismo del personal. Su investigación en una de las principales y controvertidas cortes como la Corte del Callao, encontrando que la administración por procesos determina un nivel convencional en un 45%, dado que la carga es inmensa y compleja si los procesos no se estandarizan y organizan bien para que pueda fluir toda la carga procesal es difícil tener una respuesta rápida a los requerimientos de los procesos judiciales. Aunque mucho se culpan a los magistrados, mucho de las demoras y problemas de justicia está en la plataforma que da soporte a su gestión que es la gestión institucional.

De manera similar el estudio de Ruiz (2021) mostro resultados similares sobre la importancia de la gestión institucional en el desempeño laboral y el servicio, en este caso los servicios de salud, que para que la gente los tenga con calidad, no solo se trata de la labor de médicos y enfermeras, se trata de abastecimiento, personal, presupuesto, previsión de demanda y muchas tareas de la gestión institucional que derivan en el buen desempeño y los servicios de salud, haciendo una acotación muy importante, un servicio final es tan bueno como su gestión institucional, esta no puede exigir resultados satisfactorios si no proporciona los recursos adecuados para que los profesionales desarrollen su trabajo y esto se extiende a muchos tipos de servicios, el cliente, usuario, litigante solo ve e

interactúa en la punta del iceberg, pero la gestión institucional tiene que lidiar con todo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Atendiendo el objetivo principal, se demostró relación entre la gestión institucional y el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, siendo esta de intensidad media ($Rho = 0.698$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
- Segunda:** Respondiendo el objetivo específico 1, se demostró relación entre la planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, siendo esta de intensidad media ($Rho = 0.633$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
- Tercera:** Respondiendo el objetivo específico 2, se demostró relación entre la organización y el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, siendo esta de intensidad media ($Rho = 0.609$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
- Cuarta:** Respondiendo el objetivo específico 3, se demostró relación entre la dirección y la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, siendo esta de intensidad media ($Rho = 0.613$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
- Quinta:** Respondiendo el objetivo específico 4, se demostró relación entre el control y la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020, siendo esta de intensidad media ($Rho = 0.550$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A la institución hacer una priorización a fin de que la gestión que se realice tenga el mayor o impacto, pues no se puede atender todo.
- Segunda:** Se recomienda para el desempeño laboral que se tenga en cuenta las funciones y se planifique el trabajo para un mejor desempeño acorde a la naturaleza del trabajo y los recursos de la institución
- Tercera:** Se recomienda mejor relación entre los procesos del trabajo sus interacciones y que los empelados estén capacitados, maximizar su proceso productivo, esto debe organizarse como parte de la mejora continua.
- Cuarta:** Se recomienda un esquema de comunicación dinámico para una mejora continua.
- Quinta:** Finalmente, a la dirección administrativa un modelo de valores que se inicia desde los altos mandos, lo mismos que tienen que tener autoridad moral para exigir disciplina y valores.

REFERENCIAS

- Andina (2018). Corrupción y jueces: Los casos más sonados de los últimos años. <https://andina.pe/agencia/noticia-corrupcion-y-jueces-los-casos-mas-sonados-los-ultimos-anos-720295.aspx>
- Carvajal, C. (2020). Gestão estratégica de pessoas. Editora Senac. https://play.google.com/books/reader?id=K2DaDwAAQBAJ&pg=GBS.PP1.w.0.0.0.3&hl=en_US
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (8.a ed.). McGraw-Hill.
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento [renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- European Commission (2017). Support to justice sector reforms in Ukraine. Justice Coopération Internationale. <https://www.pravojustice.eu/storage/app/uploads/public/5ae/f8e/8d5/5aef8e8d595b6456536760.pdf>
- Eyssautier, M. (2012). Elementos básicos de administración. Trillas.
- Ferreira, A. (2014). Gestão de Processos. Escola Nacional de Administração Pública. Módulo 3. <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2332/1/1.%20Apostila%20-%20M%C3%B3dulo%203%20-%20Gest%C3%A3o%20de%20Processos.pdf>
- Flores, S. (2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas Jinotega 2010- 2013. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Gallardo, M. (2020). Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018. [Tesis de doctorado, Centro de Altos Estudios Nacionales]

<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1585944/1/TESIS%20CAEN%20GALLARDO%20NEYRA.pdf>

- Hang, N. (2020). Research Function Of Planning In Administrative Works At Modern Offices. *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 20(1(31)), 235-242. <http://annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/view/1239/1023>
- Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Mcgraw-Hill.
- Hernández R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-Hill.
- Hostensky, E. (2015). *Trabajar bajo la nueva gestión pública de la justicia brasileña, un estudio empírico*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/330363/elh1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huang, W. (2019). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *Career Development and Job Satisfaction*. DOI: 10.5772/intechopen.89117
- Iqbal M., Susanto S. & Sutoro M. (2019). Functionalization of e-court system in eradicating judicial corruption at the level of administrative management. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(2).
<http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/2510/652>
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010*. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jackson, L. (2015). *Research Methods and Statistics: A Critical Thinking Approach* (5ª ed.). Cengage Learning.
- Jaimes, S., Márquez, J. & Pernía, L. (2015). *Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión*

administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la Empresa Distraves S.A de Cúcuta. Revista Mundo FESC, 5(10). 23-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

Justicia TV. (2019). Lucha Decidida Contra La Corrupción Eleva A 35 % Aprobación Del Poder Judicial. Justicia TV El canal del Poder Judicial del Perú. <https://justiciatv.pj.gob.pe/lucha-decidida-contra-la-corrupcion-eleva-a-35-aprobacion-del-poder-judicial/>

Kast, F, & Rosenzweig, J. (1988). Organization and Management: A Systems and Contingency Approach (4 a ed.). McGraw-Hill College.

Khair, A. (2021). The position of judicial supervision of the Court of Administrative Justice on the performance of the country's selection centers. International Conference on Management and Humanities Science Research in Iran, 8. <https://www.sid.ir/en/Seminar/ViewPaper.aspx?ID=47420>

Koontz, H, Wehrich, H. & Cannice, M. (2020). Essentials of Management - An International, Innovation and Leadership Perspective (11a ed.). McGraw-Hill.

Langbroek, P., Dijkstra, R., Bozorg, K. & Türk, Z. (2017). Performance management of courts and judges: organizational and professional learning versus political accountabilities. Handle with Care. Assessing and designing methods for evaluation and development of the quality of justice. 297-325. <https://www.lut.fi/documents/27578/465522/Deliverable+3.1+Report+-+Performance+management+of+courts+and+judges-+organisational+and+professional+learning+vs+political+accountability.pdf/0426fabb-ddce-4035-801e-775ba41ff002>

Malca, L. (2020). Gestión por procesos y calidad del servicio interno de la Corte Superior de Justicia del Callao [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52302>

Marqués, F. (2015). Gestão de Pessoas: Fundamentos e tendências. Escola Nacional de Administração Pública. <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf>

- Mashinchi, S. & Mashinchi, S. (2015). Review of Performance Assessment; Concepts, Dimensions, Methods. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. 5(12S). 34-41. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205\(12S\)34-41,%202015.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205(12S)34-41,%202015.pdf)
- Matos, M. (2020). La calidad del servicio de administración de justicia y su relación con la satisfacción de los justiciables, de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte año 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16443/Matos_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meléndez, R. (2003). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/12805>
- Mendoza J. & Garza J. La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios* (2009). 6(1). 17 -32. <http://eprints.uanl.mx/12508/1/A2.pdf>
- Neema, P. & Watuleke, J. (2021). *Quality Assurance in Higher Education in Eastern and Southern Africa: Regional and Continental Perspectives*. Routledge. https://books.google.com.pe/books?id=YEA6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.)*. Ediciones de la U.
- Okumu, E., Kiflemariam, A. & Mang'unyi, E. (2018). Effects of Employee Training on Employee Performance: A Case of the Judiciary of Kenya. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*. 39-47. https://www.researchgate.net/publication/336121553_Effects_of_Employee_Training_on_Employee_Performance_A_Case_of_the_Judiciary_of_Kenya

- Ostos, A. (2018). Gestión institucional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ambo-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29421>
- Pole, C. & Lampard, R. (2002). Practical Social Investigation: Qualitative and Quantitative Methods in Social Research. Prentice Hall. <https://play.google.com/books/reader?id=iqW9CgAAQBAJ&pg=GBS.PR1&hl=af>
- Ríos, B. (2018). Formación profesional y motivación como factores relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de Lima-Perú, 2018. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4061>
- Robbins, S. & Coulter, M (2005). Administración. (J. Dávila, Trad.; 8a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. & Coulter, M (2014). Administración (L. Madrigal, Trad.; 12a ed.). Pearson.
- Rubalcaba, L., Gago, D. & Gallego, J. (2016). Métrica de Indicadores de Innovación No-Tecnológica (MINT): Propuesta desde la innovación de servicio, la innovación abierta y la innovación social. Cotec. 28-53. <https://cotec.es/proyecto/metricas-de-indicadores-de-innovacion/e65b1e8b-825d-46de-b4e8-7db3fd01dfdf>
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912>
- Salimbeni, S. (2019). Gestión de Procesos de Negocios en el Sector Público. Podium, 35. 69-86. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/313>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en una investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación. Junio 2018. Lima. Perú.

- Shoraj, D. y Llaci, S. (2015). Motivation and Its Impact on Organizational Effectiveness in Albanian Businesses. SAGE Open, 5(2), 1-8. DOI: 10.1177/2158244015582229
- Singh, P., Kumar, R. & Srivastava, M. (2018). Empirical study measuring employee motivation and organizational performance in higher education institutions. International journal of engineering sciences & research technology. 6(7). 101-115. DOI: 10.5281 / zenodo.823025
- Solís, V. (2014). ¿Por qué algunos aún prohíben utilizar estadística paramétrica para analizar datos ordinales? Redalyc. 19(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29238007013>
- Soto, J. (2011). Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciado por organismos internacionales, Casa Club Rotario. [Tesis de maestría, Universidad andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/2960>
- Sullivan, L. (2009). The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences. SAGE Publications, Inc. <https://sk.sagepub.com/reference/behavioralsciences/n1722.xml>
- Susanto, S., Iqbal, M., & Supriyatna, W. (2020). Creating an efficient justice system with e-court system in state court and religious court of rights. International Journal of Arts and Social Science, 3(3). <https://www.ijassjournal.com/2020/V3I3/41465751995.pdf>
- Torres, N. (2017). Gestión administrativa y gestión documental del archivo general en la Corte Superior de Justicia del Callao, 2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21675>
- Universidad Cesar Vallejo (2017). Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Vega, J., Martinez, M & Parga, N. (2020). Dimensions of learning orientation and its impact on organizational performance and competitiveness in smes. Journal

of Business Economics and Management. 21(2). 395-420.
<https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11801>

Ventura, B., Delgado, S., & Ventura, T. (2006). *Gestión administrativa de personal*. Editorial Paraninfo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020							
Autora: Jessica Ibonne Gilian Leon							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la planeación en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la organización en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dirección con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el control en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la gestión institucional en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación de la planeación en la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020</p> <p>Determinar la relación de la organización en el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020</p> <p>Determinar la relación de la dirección con la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020</p> <p>Determinar la relación del control en la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación entre la planeación y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.</p> <p>Existe relación entre la organización y el conocimiento de trabajo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.</p> <p>Existe relación entre la dirección y la relación de comunicación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.</p> <p>Existe relación entre el control y la disciplina de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020 .</p>	Variable 1: Gestión Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Planeación	Nivel de coherencia con la misión de la entidad Nivel de efectividad de los planes Nivel de compromiso con los planes	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Nunca, Casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
			Organización	Nivel de distribución de trabajo Nivel de inter colaboración entre los empleados Nivel de concordancia entre recursos y metas	7,8,9,10,11,12	Ordinal	Nunca, Casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
			Dirección	Nivel de idoneidad de personal Nivel de comunicación y supervisión Nivel de liderazgo de los jefes	13,14,15,16,17,18	Ordinal	Nunca, Casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
			Control	Nivel de estandarización y control Nivel de optimización y mejora continua Nivel de control de indicadores	19,20,21,22,23,24	Ordinal	Nunca, Casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Cumplimiento	Nivel de cumplimiento en los tiempos estipulados	1,2,3,4	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre
			Conocimiento del trabajo	Nivel de acreditación para el trabajo Nivel de practica o experiencia en el puesto	5,6,7,8	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre
			Disciplina	Nivel de cumplimiento de normas y reglamento Nivel de disciplina	9,10,11,12	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre
			Capacidad de aprendizaje	Nivel de actitud positiva Nivele de logros y participación Nivel de aprendizaje o auto aprendizaje	13,14,15,16	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre
			Orientación a resultado	Nivel de resultados a pesar de limitaciones Nivel de avance en sus quehaceres	17,18,19,20	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre
			Relaciones comunicación	Nivel de intercomunicación Nivel de confianza	21,22,23,24	Ordinal	Rara vez, Alguna vez, Frecuentemente, Siempre

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	Indicadores
Gestión institucional	Soto (2011) indicó: “La gestión administrativa es el conjunto de medidas, con las cuales el personal de dirección diseña las actividades con las cuales podrán dar cumplimiento a las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, y controlar” (p. 16).	Es una función, mediante la cual la entidad se conduce y se orienta, en los aspectos: institucional, jurisdiccional y administrativo.	Planeación	Nivel de coherencia con la misión de la entidad Nivel de efectividad de los planes Nivel de compromiso con los planes
			Organización	Nivel de distribución de trabajo Nivel de inter colaboración entre los empleados Nivel de concordancia entre recursos y metas
			Dirección	Nivel de idoneidad de personal Nivel de comunicación y supervisión Nivel de liderazgo de los jefes
			Control	Nivel de estandarización y control Nivel de optimización y mejora continua Nivel de control de indicadores
Desempeño Laboral	El desempeño laboral, según Iturralde (2011), como el grado de cumplimiento logrado por el servidor en la concreción de las metas de la institución en un tiempo determinado	Son aquellos comportamientos con la que actúan los empleados, los mismos que son de relevancia para poder concretar la misión de la entidad.	Cumplimiento	Nivel de cumplimiento en los tiempos estipulados
			Conocimiento del trabajo	Nivel de acreditación para el trabajo Nivel de practica o experiencia en el puesto
			Disciplina	Nivel de cumplimiento de normas y reglamento Nivel de disciplina
			Capacidad de aprendizaje	Nivel de actitud positiva Nivele de logros y participación Nivel de aprendizaje o auto aprendizaje
			Orientación a resultado	Nivel de resultados a pesar de limitaciones Nivel de avance en sus quehaceres
			Relaciones comunicación	Nivel de intercomunicación Nivel de confianza

Anexo 3. Instrumento de la variable Gestión Institucional



Cuestionario de Gestión Institucional

Estimados servidores el propósito del presente cuestionario, es la de recopilar datos relevantes para identificar los niveles de la gestión administrativa. Lea cada interrogante con atención y marque dentro de cada uno de los recuadros con un aspa (x). Estas respuestas son ignotas, y no es obligatorio que consigne su nombre, por lo que requerimos honestidad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.					
2	La misión plasma la situación genuina de la entidad.					
3	Te sientes motivado por el contenido de la misión.					
4	Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.					
5	Se analizan la observancia de los objetivos.					
6	Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.					
7	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.					
8	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.					
9	Las actividades son designadas en forma equitativa.					
10	Ejercer con responsabilidad las actividades encomendadas.					
11	Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.					
12	Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.					

13	La selección de personal es efectuada por un área específica.					
14	Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.					
15	La comunicación es el factor determinante de la entidad.					
16	La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.					
17	El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.					
18	Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.					
19	Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.					
20	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.					
21	La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.					
22	Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.					
23	Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.					
24	Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.					

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento Gestión Institucional



Ficha técnica del instrumento Gestión Institucional

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de gestión institucional.

2. Autor original: (Torres, 2017)

3. Adaptación: Jessica Ibonne Gilian León.

4. Administración: Individual

5. Duración: 08 minutos

6. Usuarios: Trabajador de la Corte Superior de Justicia de Ica.

7. Puntuación y escala de calificación: Según escala

Escala de ítem

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Escala de dimensión

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Planeación	6	6 - 30	Bajo	0-50%
Organización	6	6 - 30	Medio	+51% - 75%
Dirección	6	6 - 30	Alto	+76% - 100%
Control	5	5- 25		

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
4	23	23 - 115	Bajo	0-50%
			Medio	+51% -75%
			Alto	+76% - 100%

Validez

La validez en constructo se hizo a través de juicio de expertos y se detalla en anexo adjunto.

Confiabilidad

La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto y coeficiente Alfa de Cronbach.

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planeación						
1	Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.					
2	La misión plasma la situación genuina de la entidad.					
3	Te sientes motivado por el contenido de la misión.					
4	Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.					
5	Se analizan la observancia de los objetivos.					
6	Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.					
Dimensión 2: Organización						
7	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.					
8	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.					
9	Las actividades son designadas en forma equitativa.					
10	Ejercer con responsabilidad las actividades encomendadas.					
11	Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.					
12	Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.					
Dimensión 3: Dirección						
13	La selección de personal es efectuada por un área específica.					
14	Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.					
15	La comunicación es el factor determinante de la entidad.					

16	La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.					
17	El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.					
18	Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.					
Dimensión 4: Control						
19	Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.					
20	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.					
21	La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.					
22	Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.					
23	Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.					
24	Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.					

Anexo 5. Instrumento de la variable Desempeño Laboral



Cuestionario de Desempeño Laboral

Lea con detenimiento cada una de los factores y a continuación califique teniendo en cuenta los parámetros previamente establecidos.

Rara vez	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Ítems	Escala de medición			
	1	2	3	4
1. Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.				
2. Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.				
3. Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.				
4. Cumple con retardo el trabajo encomendado.				
5. Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.				
6. Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.				
7. Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.				
8. Aplica limitados conocimientos.				
9. Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.				
10. El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.				
11. Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.				
12. La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.				
13. Posee actitud y voluntad para aprender.				
14. Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.				
15. Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.				

16. Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.				
17. A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.				
18. Logra los resultados con la optimización de los recursos.				
19. Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.				
20. Busca mejorar los resultados conseguidos.				
21. Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.				
22. Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o usuarios.				
23. Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.				
24. Su trato provoca malestar en el trabajo.				

Anexo 6. Ficha técnica del instrumento Desempeño Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha técnica del instrumento Desempeño Laboral

1. Nombre del instrumento:

Test de Desempeño Laboral.

2. Autor original: (Meléndez, 2003)

3. Adaptación: Jessica Ibonne Gilian León.

4. Administración: Individual

5. Duración: 08 minutos

6. Usuarios: Trabajador de la Corte Superior de Justicia de Ica.

7. Puntuación y escala de calificación: Según escala

Escala de ítem

Rara vez	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Escala de dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % escala									
Cumplimiento	4	4 - 16	<table border="1"><tr><td>Insuficiente</td><td>1-25%</td></tr><tr><td>Medio</td><td>+25%-50%</td></tr><tr><td>Alto</td><td>5+50%-72%</td></tr><tr><td>Muy alto</td><td>+75%- 100%</td></tr></table>		Insuficiente	1-25%	Medio	+25%-50%	Alto	5+50%-72%	Muy alto	+75%- 100%
Insuficiente	1-25%											
Medio	+25%-50%											
Alto	5+50%-72%											
Muy alto	+75%- 100%											
Conocimiento del trabajo	4	4 - 16										
Disciplina	4	4 - 16										
Capacidad de aprendizaje	4	4 - 16										
Orientación a resultados	4	4 - 16										
Relaciones comunicación	4	4 – 16										

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
			Insuficiente	1-24%
6	24	24-96	Medio	+25%-48%
			Alto	+99%-72%
			Muy alto	+73%-96%

Validez

La validez en constructo se hizo a través de juicio de expertos y se detalla en anexo adjunto.

Confiabilidad

La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto y coeficiente Alfa de Cronbach

Dimensiones	Ítems	Escala de medición			
		1	2	3	4
Cumplimiento Apremiar el cumplimiento del trabajo y de los objetivos asignados en los tiempos previstos.	1. Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.				
	2. Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.				
	3. Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.				
	4. Cumple con retardo el trabajo encomendado.				
Conocimiento del trabajo Determinar el nivel de conocimiento y destrezas aplicadas en la ejecución del trabajo.	5. Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.				
	6. Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.				
	7. Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.				
	8. Aplica limitados conocimientos.				
Disciplina Acatamiento de políticas y normas. Evaluar puntualidad y asistencia	9. Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.				
	10. El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.				

	11. Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.				
	12. La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.				
<p>Capacidad de aprendizaje Es la actitud de recibir enseñanzas y buscar información. La inquietud constante por saber más sobre, temas actuales, hechos.</p>	13. Posee actitud y voluntad para aprender.				
	14. Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.				
	15. Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.				
	16. Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.				
<p>Orientación a resultados Es la preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar, con los recursos disponibles en la Empresa.</p>	17. A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.				
	18. Logra los resultados con la optimización de los recursos.				
	19. Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.				
	20. Busca mejorar los resultados conseguidos.				
<p>Relaciones - comunicación Valorar las relaciones personales, así como su habilidad de comunicación efectiva con Clientes Externos y Compañeros.</p>	21. Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.				
	22. Su interacción permite relaciones aceptables con el equipo y/o usuarios.				
	23. Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.				
	24. Su trato provoca malestar en el trabajo.				

Anexo 7. Certificado de validez del experto, Dr. Jorge Félix Saravia Saravia, sobre el instrumento de contenido del instrumento que mide la Gestión Institucional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.	X		X		X		
2	La misión plasma la situación genuina de la entidad.	X		X		X		
3	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	X		X		X		
4	Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.	X		X		X		
5	Se analizan la observancia de los objetivos.	X		X		X		
6	Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	X		X		X		
8	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	X		X		X		
9	Las actividades son designadas en forma equitativa.	X		X		X		
10	Ejerce con responsabilidad las actividades encomendadas.	X		X		X		
11	Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.	X		X		X		
12	Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección de personal es efectuada por un área específica.	X		X		X		
14	Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.	X		X		X		
15	La comunicación es el factor determinante de la entidad.	X		X		X		
16	La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.	X		X		X		

17	El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.	X		X		X	
18	Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.	X		X		X	
20	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X	
21	La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.	X		X		X	
22	Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.	X		X		X	
23	Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.	X		X		X	
24	Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jorge Félix Saravia Saravia.

DNI: 40542739

Código Orcid: 0000-0003-0281-6735

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Empresariales

Lima, 01 de octubre del 2021

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** 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



Jorge Félix Saravia Saravia.
D.N.I. N° 40542739

Anexo 8. Certificado de validez de la experta, Dra. Rosario Blanca Pariona Luque, sobre el instrumento de contenido del instrumento que mide la Gestión Institucional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.	X		X		X		
2	La misión plasma la situación genuina de la entidad.	X		X		X		
3	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	X		X		X		
4	Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.	X		X		X		
5	Se analizan la observancia de los objetivos.	X		X		X		
6	Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	X		X		X		
8	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	X		X		X		
9	Las actividades son designadas en forma equitativa.	X		X		X		
10	Ejerzo con responsabilidad las actividades encomendadas.	X		X		X		
11	Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.	X		X		X		
12	Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección de personal es efectuada por un área específica.	X		X		X		
14	Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.	X		X		X		
15	La comunicación es el factor determinante de la entidad.	X		X		X		
16	La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.	X		X		X		

17	El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.	X		X		X	
18	Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.	X		X		X	
20	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X	
21	La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.	X		X		X	
22	Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.	X		X		X	
23	Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.	X		X		X	
24	Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosario Blanca Pariona Luque. **DNI:** 22240798

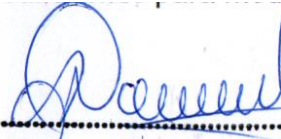
Código Orcid: 0000-0002-8468-7801

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias Empresariales

Lima, 01 de octubre del 2021

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** 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



Dra. Rosario B. Pariona Luque
DOCENTE PRINCIPAL - UNAH

Rosario Blanca Pariona Luque

D.N.I. N° 22240798

Anexo 9. Certificado de validez de la experta, Mg. Karina del Rocío Quito Tizado, sobre el instrumento de contenido del instrumento que mide la gestión institucional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.	X		X		X		
2	La misión plasma la situación genuina de la entidad.	X		X		X		
3	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	X		X		X		
4	Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.	X		X		X		
5	Se analizan la observancia de los objetivos.	X		X		X		
6	Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	X		X		X		
8	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	X		X		X		
9	Las actividades son designadas en forma equitativa.	X		X		X		
10	Ejerzo con responsabilidad las actividades encomendadas.	X		X		X		
11	Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.	X		X		X		
12	Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección de personal es efectuada por un área específica.	X		X		X		
14	Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.	X		X		X		
15	La comunicación es el factor determinante de la entidad.	X		X		X		
16	La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.	X		X		X		

17	El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.	X		X		X	
18	Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.	X		X		X	
20	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X	
21	La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.	X		X		X	
22	Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.	X		X		X	
23	Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.	X		X		X	
24	Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Karina del Rocío Quito Tiznado. **DNI:** 32739468

Código Orcid: 0000-0002-3787-0363

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 01 de octubre del 2021

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** 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



Karina del Rocío Quito Tiznado.
D.N.I. N° 32739468

Anexo 10. Certificado de validez del experto, Dr. Jorge Félix Saravia Saravia, sobre el instrumento de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.	X		X		X		
2	Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.	X		X		X		
3	Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.	X		X		X		
4	Cumple con retardo el trabajo encomendado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.	X		X		X		
6	Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.	X		X		X		
7	Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.	X		X		X		
8	Aplica limitados conocimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Disciplina	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
10	El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.	X		X		X		
11	Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.	X		X		X		
12	La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Posee actitud y voluntad para aprender.	X		X		X		
14	Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.	X		X		X		
15	Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.	X		X		X		
16	Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: Orientación a resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
17	A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.	X		X		X		
18	Logra los resultados con la optimización de los recursos.	X		X		X		
19	Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.	X		X		X		
20	Busca mejorar los resultados conseguidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Relaciones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.	X		X		X		
22	Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o usuarios.	X		X		X		
23	Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.	X		X		X		
24	Su trato provoca malestar en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jorge Félix Saravia Saravia.

DNI: 40542739

Código Orcid: 0000-0003-0281-6735

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Empresariales

Lima, 01 de octubre del 2021

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad:** 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



Jorge Félix Saravia Saravia.
D.N.I. N° 40542739

Anexo 11. Certificado de validez de la experta, Dra. Rosario Blanca Pariona Luque, sobre el instrumento de contenido que mide el desempeño laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.	X		X		X		
2	Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.	X		X		X		
3	Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.	X		X		X		
4	Cumple con retardo el trabajo encomendado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.	X		X		X		
6	Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.	X		X		X		
7	Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.	X		X		X		
8	Aplica limitados conocimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Disciplina	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
10	El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.	X		X		X		
11	Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.	X		X		X		
12	La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Posee actitud y voluntad para aprender.	X		X		X		
14	Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.	X		X		X		
15	Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.	X		X		X		
16	Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: Orientación a resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
17	A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.	X		X		X		
18	Logra los resultados con la optimización de los recursos.	X		X		X		
19	Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.	X		X		X		
20	Busca mejorar los resultados conseguidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Relaciones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.	X		X		X		
22	Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o usuarios.	X		X		X		
23	Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.	X		X		X		
24	Su trato provoca malestar en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosario Blanca Pariona Luque. **DNI:** 22240798

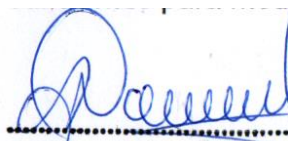
Código Orcid: 0000-0002-8468-7801

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias Empresariales

Lima, 01 de octubre del 2021

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad:** 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



Dra. Rosario B. Pariona Luque
DOCENTE PRINCIPAL - UNAH

Rosario Blanca Pariona Luque

D.N.I. N° 22240798

Anexo 12. Certificado de validez de la experta, Mg. Karina del Rocío Quito Tiznado, sobre el instrumento de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.	X		X		X		
2	Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.	X		X		X		
3	Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.	X		X		X		
4	Cumple con retardo el trabajo encomendado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.	X		X		X		
6	Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.	X		X		X		
7	Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.	X		X		X		
8	Aplica limitados conocimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Disciplina	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.	X		X		X		
10	El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.	X		X		X		
11	Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.	X		X		X		
12	La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Posee actitud y voluntad para aprender.	X		X		X		
14	Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.	X		X		X		
15	Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.	X		X		X		
16	Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: Orientación a resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
17	A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.	X		X		X		
18	Logra los resultados con la optimización de los recursos.	X		X		X		
19	Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.	X		X		X		
20	Busca mejorar los resultados conseguidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Relaciones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.	X		X		X		
22	Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o usuarios.	X		X		X		
23	Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.	X		X		X		
24	Su trato provoca malestar en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Karina del Rocío Quito Tiznado. **DNI:** 32739468

Código Orcid: 0000-0002-3787-0363

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 01 de octubre del 2021

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad:** 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



Karina del Rocío Quito Tiznado.
D.N.I. N° 32739468

Anexo 13. Validación en confiabilidad de instrumento: Cuestionario de gestión institucional

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,846	24

Dado que el coeficiente hallado es $0.882 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Estadísticas de total de elemento


ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Formas parte en la formulación de la misión de la entidad.	,685	,807
La misión plasma la situación genuina de la entidad.	,274	,828
Te sientes motivado por el contenido de la misión.	-,175	,843
Los objetivos establecidos por la entidad son propagados para obtener el compromiso de cada integrante de la entidad.	,491	,818
Se analizan la observancia de los objetivos.	,323	,825
Se efectúa una planificación de actividades para alcanzar los fines organizacionales.	,749	,805
Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	,615	,810
Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	,466	,818
Las actividades son designadas en forma equitativa.	-,022	,835
Ejerce con responsabilidad las actividades encomendadas.	,441	,820
Los recursos asignados para lograr las metas institucionales son suficientes.	,507	,816
Los funcionarios asumen su potestad y responsabilidad sin hacer distinción entre los servidores.	,895	,809
La selección de personal es efectuada por un área específica.	,236	,828

Existe articulación entre las diversas áreas de la entidad para poder lograr los objetivos.	,236	,828
La comunicación es el factor determinante de la entidad.	-,175	,843
La dirección impulsa a los servidores a llegar a cumplir una meta.	,236	,828
El liderazgo es practicado por parte de la administración de la entidad.	,578	,813
Los líderes organizacionales cumplen la función de orientar a sus colaboradores para lograr sus metas.	-,020	,838
Los parámetros definidos en la entidad son publicitados.	,638	,814
Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	,173	,832
La supervisión del desempeño lo realizan tomando en cuenta las herramientas de medición.	,598	,812
Se socializan los resultados del monitoreo para optimizar la calidad de servicio.	,497	,818
Se fijan la calendarización de fechas para la evaluación de las actividades.	,537	,814
Las políticas de control y monitoreo se cumplen de manera eficiente en beneficio de la institución y de los trabajadores.	,907	,829

Anexo 14. Base de variables en aplicativo SPSS de la prueba piloto.

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	Formas parte e...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	La misión plas...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Te sientes moti...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	Los objetivos e...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Se analizan la ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Se efectúa una ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Se distribuye el...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Se practica la s...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Las actividades...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Ejerzo con resp...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Los recursos a...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Los funcionario...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	La selección de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Existe articulac...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	La comunicació...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	La dirección im...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	El liderazgo es ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Los líderes org...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Los parámetros...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Los estándares...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	La supervisión ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Se socializan l...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Se fijan la cale...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Las políticas de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 16. Base de datos de encuesta piloto.

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23
E 01	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
E 02	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1
E 03	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
E 04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
E 05	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1
E 06	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1
E 07	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1
E 08	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3
E 09	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3
E 10	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3

Anexo 17. Validación en confiabilidad de instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral.

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,818	24

Dado que el coeficiente hallado es $0.818 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cumple con el trabajo por iniciativa propia dentro del tiempo planificado.	,711	,793
Cumple con el trabajo en el plazo establecido de manera eficiente.	,245	,817
Desempeña relativamente su labor en el tiempo establecido.	-,091	,829
Cumple con retardo el trabajo encomendado.	,514	,805
Acredita conocimientos aceptables en el trabajo.	,352	,812
Tiene muy buenos conocimientos en su área y/o especialidad.	,697	,794
Al realizar el trabajo, demuestra un conocimiento profundo de la industria y / o procesos relacionados.	,574	,800
Aplica limitados conocimientos.	,426	,808
Demuestra acatamiento a las normas y políticas de la institución.	-,028	,824
El cumplimiento de las normas y políticas ayuda a desarrollar mejor su trabajo.	,391	,810
Demuestra puntualidad y asistencia en su horario de trabajo.	,531	,802
La puntualidad y asistencia le permite optimizar su trabajo.	,900	,796
Posee actitud y voluntad para aprender.	,245	,815
Logra captar los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.	,245	,815

Excelente capacidad de aprendizaje y conocimiento de procesos.	-,091	,829
Se proporciona e investiga la capacidad de responder eficazmente a procesos, eventos e información.	,245	,815
A pesar de no disponer de todos los recursos consigue los resultados.	,541	,802
Logra los resultados con la optimización de los recursos.	-,071	,829
Implanta cambios en los procesos para mejorar el trabajo y buscar la eficiencia.	,650	,801
Busca mejorar los resultados conseguidos.	,125	,823
Su comportamiento busca muy buenas relaciones en el trabajo.	,561	,801
Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o usuarios.	,517	,804
Aplica una comunicación que demuestra confianza y busca la participación de los demás.	,574	,799
Su trato provoca malestar en el trabajo.	-,091	,829

Anexo 18. Base de variables en aplicativo SPSS de la prueba piloto.

	Nombre	Tipo	An...	De...	Etiqueta	V...	P...	C...	Ali...	M...	Rel
1	VAR00001	Númérico	8	0	Cumple con el trabajo en los tiempos previstos demostrando iniciativa en los plazos establecidos	{1...	Ni...	4			
2	VAR00002	Númérico	8	0	Cumple con el trabajo en tiempos establecidos sin errores.	{1...	Ni...	4			
3	VAR00003	Númérico	8	0	Cumple medianamente el trabajo en los tiempospropuestos.	{1...	Ni...	4			
4	VAR00004	Númérico	8	0	Cumple con retraso el trabajo asignado.	{1...	Ni...	4			
5	VAR00005	Númérico	8	0	Demuestra aceptables conocimientos en el trabajo.	{1...	Ni...	4			
6	VAR00006	Númérico	8	0	Posee muy buenos conocimientos en el área.	{1...	Ni...	4			
7	VAR00007	Númérico	8	0	En la ejecución del trabajo, demuestra ampliosconocimientos en el área y/o procesos afines.	{1...	Ni...	4			
8	VAR00008	Númérico	8	0	Aplica limitados conocimientos.	{1...	Ni...	4			
9	VAR00009	Númérico	8	0	Demuestra acatamiento de las normas, así como su puntualidad y asistencia.	{1...	Ni...	4			
10	VAR00010	Númérico	8	0	Frecuentemente el apego a las políticas y su puntualidad es deficiente.	{1...	Ni...	4			
11	VAR00011	Númérico	8	0	Demuestra puntualidad y apego a las normas y políticas de la empresa.	{1...	Ni...	4			
12	VAR00012	Númérico	8	0	Buena puntualidad y asistencia como acatamiento de políticas, rara vez incumple.	{1...	Ni...	4			
13	VAR00013	Númérico	8	0	La actitud del Colaborador es deficiente no tiene predisposición para aprender.	{1...	Ni...	4			
14	VAR00014	Númérico	8	0	Capta los hechos, procedimientos, procesos y enseñanzas satisfactoriamente.	{1...	Ni...	4			
15	VAR00015	Númérico	8	0	Muy buena predisposición para el aprendizaje y conocimiento de los procesos.	{1...	Ni...	4			
16	VAR00016	Númérico	8	0	Eficaz receptividad de los procesos, hechos e información proporcionada y buscada	{1...	Ni...	4			
17	VAR00017	Númérico	8	0	Extraordinaria predisposición a pesar de no disponer todos los recursos consigue losresultados.	{1...	Ni...	4			
18	VAR00018	Númérico	8	0	Deficiente optimización de recursos, no consigue los resultados.	{1...	Ni...	4			
19	VAR00019	Númérico	8	0	Consigue muy buenos resultados, con los recursos disponibles.	{1...	Ni...	4			
20	VAR00020	Númérico	8	0	Los resultados conseguidos son satisfactorios.	{1...	Ni...	4			
21	VAR00021	Númérico	8	0	Su manera de comportarse evidencia muy buenas relaciones en el trabajo.	Ni...	Ni...	4			
22	VAR00022	Númérico	8	0	Su interacción permite aceptables relaciones con el equipo y/o Clientes Externos.	Ni...	Ni...	4			
23	VAR00023	Númérico	8	0	Su manera de actual conlleva excelentes relaciones de trabajo y/o Servicio al Cliente.	Ni...	Ni...	4			
24	VAR00024	Númérico	8	0	Su trato provoca permanentemente malestar en el trabajo.	Ni...	Ni...	4			

Anexo 20. Base de datos de encuesta piloto.

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24
E 01	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1
E 02	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1
E 03	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1
E 04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
E 05	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1
E 06	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1
E 07	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1
E 08	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1
E 09	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3
E 10	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1

Anexo 21. Carta de Presentación de la Escuela de Posgrado UCV.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de octubre de 2021

Carta P. 437-2021-UCV-EPG-SP

Mg.

HEFLIN ACHARAT BEJAR URRUCHI

Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Ica
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GILIAN LEON, JESSICA IBONNE**; identificado(a) con DNI/CE N° 80370136 y código de matrícula N° 7002549958; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2020

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 22. Carta de Autorización de la Corte Superior de Justicia de Ica para aplicar instrumentos de investigación.



Corte Superior de Justicia de Ica
Gerencia de la Administración Distrital

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ica, 11 de Noviembre del 2021



Firmado digitalmente por BEJAR
URRUCHI Heflin Acharat FAU
20159961216 soft
Gerente De La Administración Distrital
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.11.2021 07:46:22 -05:00

CARTA N° 000046-2021-GAD-CSJIC-PJ

Sr(a).

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.-

Asunto : Presenta carta N° 437-2021-UCV, en la cual se solicita que se facilite a la señora Jessica Ibonne Gilian León, información para poder realizar su trabajo de investigación de Tesis para obtener el grado de maestro (a).

Referencia : a) EXPEDIENTE 004070-2021-MUP-CS
b) INFORME 001219-2021-AP-UAF-GAD-CSJIC (10NOV2021)
c) CARTA P. 437-2021-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento c) de la referencia, adjunto al presente el Informe N° 001219-2021-AP-UAF-GAD-CSJIC emitido por la Coordinadora de Personal de esta Corte Superior de Justicia, por medio del cual señala que si es viable lo solicitado por vuestro Despacho, considerando que existe una nueva modalidad laboral en esta entidad, ello en virtud a la pandemia mundial del COVID-19 debiendo ceñirse a lo expuesto por la Coordinadora de Personal.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HEFLIN ACHARAT BEJAR URRUCHI
Gerente de la Administración Distrital
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

HABU/glb



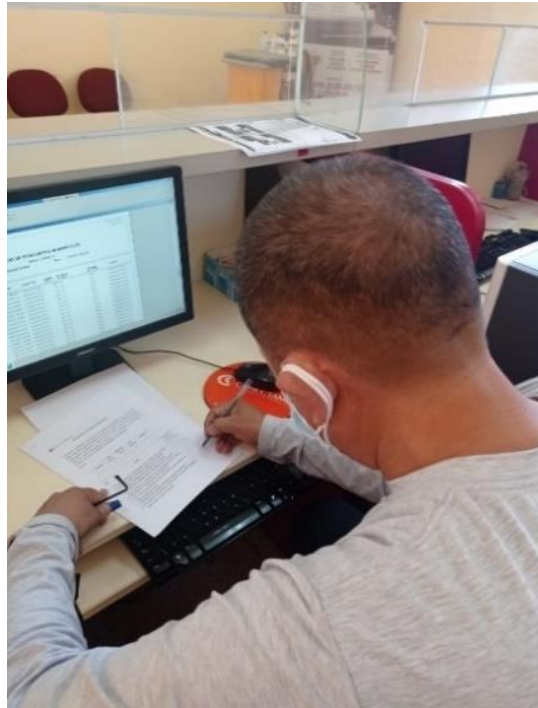
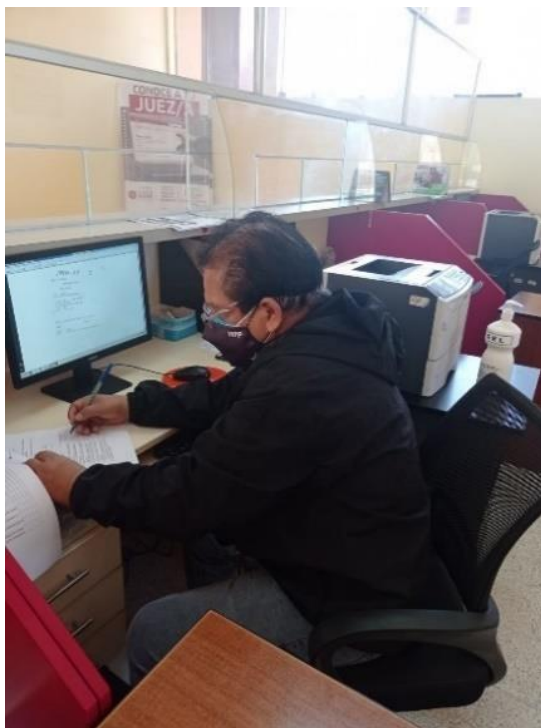
Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 227625 CLAVE: J8RLKX
CARTA N° 000046-2021-GAD-CSJIC Página 1 de 1

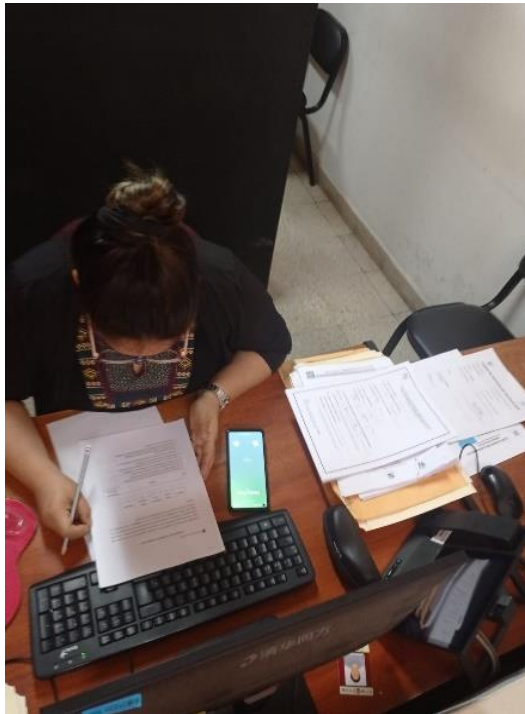


Anexo 23. Formato de consentimiento informado.

Estimados servidores el propósito del presente cuestionario, es la de recopilar datos relevantes para identificar los niveles de la gestión administrativa. Lea cada interrogante con atención y marque dentro de cada uno de los recuadros con un aspa (**x**). Estas respuestas son ignotas, y no es obligatorio que consigne su nombre, por lo que requerimos honestidad en tu respuesta.

Anexo 24. Tomas fotográficas de los servidores seleccionados para responder los cuestionarios.





Anexo 27: Tablas

Tabla 10
Distribución poblacional.

Régimen	Cantidad	%
D. Leg 276	2	0.2%
D. Leg.728:	652	85.0%
D. Leg 1057	113	14.8%
Total	767	100.0%

Nota: Datos tomados de Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 11
Distribución de la muestra.

Régimen	%	Muestra
D. Leg 276	0.20%	0
D. Leg.728:	85.00%	163
D. Leg 1057	14.80%	29
Total	100.00%	192

Nota: Datos tomados de la Corte Superior de Justicia de Ica.

Fórmula para determinar muestra. :

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N - 1)e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra.

N : Tamaño de la población = 767 trabajadores

z : Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

P : Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q : Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

e : Error de muestreo permitido, 0,05

Reemplazando valores en la formula

$$n = \frac{767(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(767 - 1)0.5^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 256$$

Verificando si necesita factor de corrección

$$\text{Si } \frac{n}{N} > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{n}{(1 - \frac{n}{N})}$$

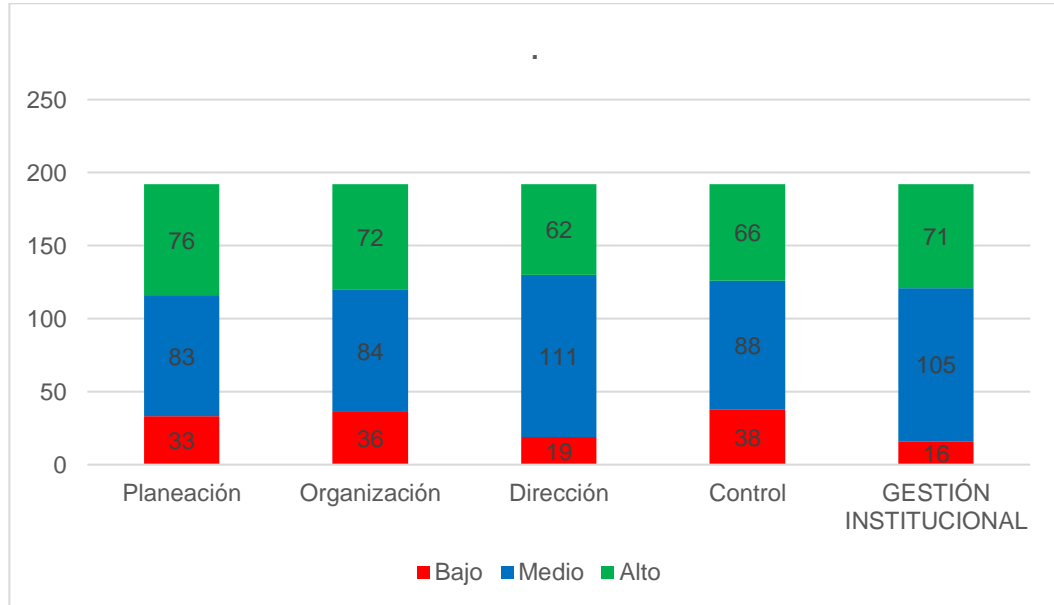
Reemplazando valores

$$\frac{256}{767} = 0.33 > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{256}{(1 - \frac{256}{767})} = 192$$

Anexo 27: Figuras

Figura 1

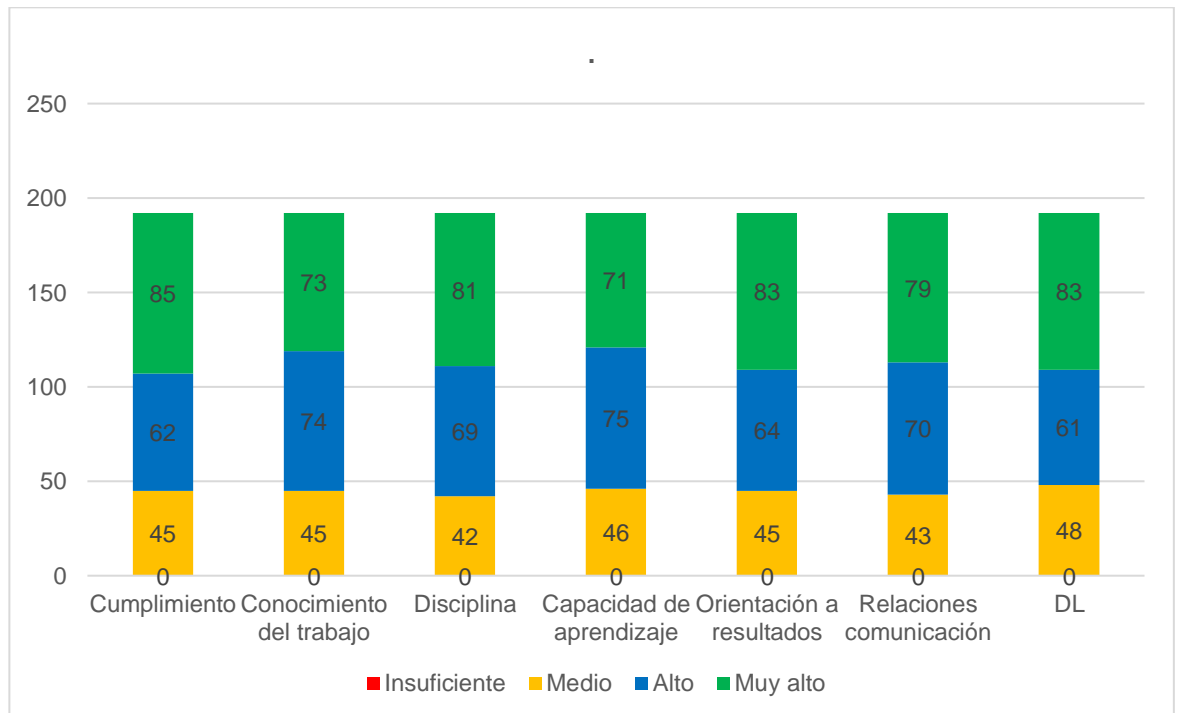
Determinación de la gestión institucional en la Corte Superior de Justicia de Ica.



Nota: Tabla 3.

Figura 2

Determinación del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.



Nota: Tabla 4.