



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de
Justicia San Martín – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vera Fernández, María Delicia (ORCID: 0000-0002-7408-7028)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por concederme la vida y la gracia de cumplir cada una de mis metas, a mi esposo, por su apoyo constante e incondicional. A mi hijo (a), por ser mi motivación y aliento para este gran reto y a mis padres Carloman y Doraliza por ser el soporte para concluir este proyecto.

María

Agradecimiento

Al presidente de la Corte Superior de Justicia de San Martín Dr. Heriberto Gálvez Herrera por haberme prestado en todo momento la mejor accesibilidad y facilidades para el desarrollo de la presente investigación, cuyos resultados se plasman en la presente investigación, a él mi más profunda gratitud.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Valoración de los ítems del cuestionario.....	19
Tabla 2. Validación de los instrumentos de recolección de datos.....	20
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.....	20
Tabla 4. Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín sede Moyobamba.....	24
Tabla 5. Desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín sede Moyobamba.....	25
Tabla 6. Prueba de normalidad de variables.....	26
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre planificación y desempeño laboral.....	26
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre presupuesto y desempeño laboral.....	28
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión administrativa y desempeño laboral.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre planificación y desempeño laboral.....	27
Figura 2. Diagrama de dispersión entre presupuesto y desempeño laboral.....	29
Figura 3. Diagrama de dispersión entre gestión administrativa y desempeño laboral.....	31

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, de acuerdo a los objetivos planteados el tipo de investigación fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental, se elaboró un cuestionario por cada variable de estudio, la población estuvo constituida por un total de 182 trabajadores, se utilizó un muestreo aleatorio simple probabilístico tanto para determinar el tamaño muestral y para seleccionar los trabajadores de conformaron la muestra, resultando un total de 124 trabajadores. Los resultados que muestra la investigación arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman mayor a 0.90 y una significancia menor a 0.05 entre las variables de la investigación, asimismo, se demostró que existe un nivel medio tanto en gestión administrativa como en el desempeño laboral representado por el 72% y 71% de los trabajadores respectivamente, finalmente el coeficiente de correlación entre planificación y desempeño laboral y presupuesto y desempeño laboral fueron positivos y superiores a 0.7. Se concluye que existe una relación significativa directa y de grado muy alto entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba.

Palabras clave: Planificación, presupuesto, gestión administrativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and job performance in the San Martín Superior Court of Justice based in Moyobamba, according to the objectives set, the type of research was descriptive correlational with a non-experimental design, it was A questionnaire was developed for each study variable, the population consisted of a total of 182 workers, a simple probabilistic random sampling was used both to determine the sample size and to select the workers that made up the sample, resulting in a total of 124 workers. The results shown by the research yielded a Spearman correlation coefficient higher than 0.90 and a significance lower than 0.05 between the variables of the research, likewise, it was shown that there is a medium level both in administrative management and in job performance represented by the 72% and 71% of workers respectively, finally the correlation coefficient between planning and work performance and budget and work performance were positive and higher than 0.7. It is concluded that there is a significant direct and very high degree relationship between administrative management and job performance in the San Martín Superior Court of Justice based in Moyobamba.

Keywords: Planning, budget, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo las instituciones públicas, sucumbieron financiera y administrativamente debido a que antiguamente dirigir las instituciones se trataba únicamente de capacidad individual, sin tener cuidado en los aspectos relevantes como administrar todo tipo de recursos, lo cual implica que no prevaleció un apropiado nivel de gestión que sirva de soporte para consolidar o conseguir los objetivos que las mismas se establecen. Consecuentemente, la gestión administrativa internacionalmente, ha experimentado una caída, por otro lado, también es una realidad que, producto de explorar los cimientos científicos para la mejora del ejercicio de las organizaciones y para el progreso de la gestión administrativa, en la actualidad, se percibe un perfeccionamiento en la misma, el capital humano se promovió a través de medidas que fomentan su crecimiento, el ordenamiento de bienes ha descubierto efectividad en su puesta en marcha y por medio de lo descrito, ha logrado conseguir las metas propuestas (Valencia, 2015).

Hoy en día la gestión de procesos y gestión por resultados es una prioridad en las organizaciones públicas y privadas. En Latinoamérica se puede mencionar que la gestión administrativa posee un crecimiento audaz, que fue experimentando mejoras, quizás no al nivel o al ritmo deseado en el sector público, pero se puede percibir cierta mejora, situación como consecuencia principalmente a que en gran medida los servidores públicos exploran el uso de técnicas, procedimientos y esquemas desarrollados en diversos países como referentes, por lo que, no está de más mencionar que existe un notorio reconocimiento de la formación que describe las formas de labor en este continente (Comisión económica para América Latina y El Caribe – CEPAL, 2017).

En el Perú, se está mejorando el conjunto de actividades coordinadas que implica la gestión administrativa, como también los mecanismos de control, que permita brindar una mejor prestación a estratos que se mantuvieron en el olvido años atrás, como lo son educación y salud, entre otros. Asimismo, se menciona que hay otros organismos que consideran temas financieros y presupuestales,

donde el gobierno central, aún no logra regularizar en su totalidad. La gestión administrativa en el Perú, actualmente ha dejado notar una mejora significativa, y esto se ve reflejado en la modernización del estado, adicionalmente esquematiza un procedimiento de abreviar la labor administrativa con flexibilidad en las acciones administrativas para reducir plazos y costos, se suma a esto el establecimiento del presupuesto que se distribuye en base a resultados, en ese escenario progresivamente se persigue un estado con mayor transparencia, competitividad, modernización y producción (Rivas, 2020).

En el departamento de San Martín, la gestión administrativa en las instituciones del sector público se puede considerar en crecimiento o en mejoramiento, pues persistentemente las instituciones adaptan acciones y planes con particularidades en administración de recursos, de manera que las unidades desarrollen eficientemente sus responsabilidades o actividades que por función deben ejecutar, sin embargo, se puede percibir defectos, tal como la asociación entre no oportuna retribución de recursos económicos y la consumación de indicadores a mediano y corto plazo, la escasa competencia en la administración del presupuesto al contratar trabajadores en instituciones del sector público, la calidad del gasto, el incumplimiento de plazos y la brecha en cobertura de los servicios, es posible enumerar diversas falencias que salen a relucir a consecuencia de una debilitada gestión administrativa (informe de gestión 2020).

La Corte Superior de Justicia San Martín, es una organización con autonomía que tutela la justicia por medio de sus aparatos en sus diversas jurisdicciones, en concordancia a la constitución y a las leyes, asegurando la protección legal y el amparo jurisdiccional, para cooperar al estado de legalidad, a la conservación de la tranquilidad en la sociedad y al crecimiento de la nación. La institución requiere generar novedosos esquemas de administración y modernización para disponer de órganos judiciales de vanguardia, con infraestructura apropiada y software de información lo más actuales posibles, facilitar a los asesores, el capital humano de apoyo legal y de administración con suficiente capacidad y con aptitud de servicio, por último, coordinar una

gestión con principio gerencial renovado y correctamente distribuido (Portal web Poder Judicial, 2021). Actualmente la circunstancia en el mundo debido al COVID 19 impactó indudablemente a la totalidad de instituciones, las mismas que por motivo del alejamiento colectivo como medida fundamental para prevenir los contagios, ha obligado a las instituciones a adoptar maniobras en relación a la implementación de las labores remotas, las cuales suprimen la presencialidad de los colaboradores en su lugar de trabajo, pasando a desempeñar sus labores en sus hogares, utilizando mecanismos virtuales con el uso de redes y plataformas de interconectividad.

Si bien el COVID 19 ha causado una adaptación brusca en todo el mundo; la localidad de Moyobamba no es ajeno a dicha situación, en tal sentido la situación es aún más crítica, puesto que es una localidad con escaso desarrollo en cuanto a tecnología y servicios de internet, teniendo su origen en la propia escasez de políticas de estado y la insuficiente promoción del factor tecnológico, informático y de comunicaciones por parte del gobierno, considerando como cimiento el grado de educación básica en el Perú; debido a ello, se localiza atrasado en la utilización y beneficios de tecnología.

En el marco descrito, se conserva una relevante asociación con el desarrollo de gestión administrativa que se perciba en las instituciones, dado que en el actual momento, es relativamente complejo preservar un elevado nivel de comunicación al interior de las instituciones, prescindiendo del correcto empleo de la tecnología, ahora mismo en la Corte Superior de Justicia San Martín se llevan a cabo las labores de forma presencial y remota, modalidad que probablemente cause un impacto en el rendimiento de las funciones de sus trabajadores. Igualmente para las múltiples responsabilidades y procedimientos particulares de su puesto de trabajo, se utilizan mecanismos virtuales, por lo tanto, es primordial otorgar la debida importancia al análisis de los factores o elementos en cada una de las variables para estudiar y describir su relación y como es que el nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín puede influir en el nivel de desempeño y cumplimiento de funciones en sus trabajadores, tomando en cuenta el actual contexto y las particularidades de la realidad dentro de la institución y el entorno tales como

servicios y/o medios disponibles, conocimientos y experiencia adquirida, recursos financieros, entre otros.

En consecuencia, este estudio realiza el planteamiento de la pregunta como problema general ¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021? y como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?, ¿Cuál es el grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?, ¿Existe relación significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021? y ¿Existe relación entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?.

La presente investigación se justifica por conveniencia, porque buscó reconocer las falencias que preexisten en la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín y como ello impactó en el cumplimiento de las responsabilidades y funciones de los trabajadores como parte de la institución. Tomando en cuenta la relevancia social, el estudio aportó en el mejoramiento de la gestión administrativa y por consecuencia pueda ofrecer un mejor servicio en el cumplimiento de sus funciones, tomando como factores la oportunidad, la adaptación a los cambios y los propios conocimientos y capacidades del personal. Como importancia teórica, el estudio se planteó como propósito, contribuir conocimientos específicos a la institución, ya que se evidenció que contar con un elevado nivel de gestión administrativa genera un mejor desempeño laboral en los trabajadores, trayendo como consecuencia la consumación del alcance de metas y objetivos institucionales. De igual forma, mediante la implicancia práctica, se proyectó crear medidas bien definidas que direccionen los vínculos entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en otras palabras, hacer efectiva de forma breve la puesta en marcha del gasto y la distribución de los recursos para lograr con las funciones y propósitos de la institución. La utilidad metodológica del estudio, es la utilización y ejecución de procedimientos de rigor científico y real, causales de investigación, para que posteriormente pueda realizarse la respectiva corroboración, posibilitando su

utilización en otros órganos del sector público, asimismo se empleó instrumentos de recolección de datos válidos y confiables, por último, se utilizaron métodos estadísticos para obtener los resultados y comprobar las hipótesis propuestas.

Consiguientemente esta investigación busca alcanzar el objetivo general de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, y los objetivos específicos, conocer el nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, identificar el grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, identificar la relación entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021 e identificar la relación entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021. Finalmente, la investigación de plantea como hipótesis general, H_i : existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, H_o : no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, mientras que como hipótesis específicas H_1 : El nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín es alto, H_2 : el grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín es alto, H_3 : Existe diferencia significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021, H_4 : Existe diferencia significativa entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional diversos autores han desarrollado estudios y trabajos de investigación similares, podemos mencionar al trabajo desarrollado por Bonilla (2021), quien desarrolló una investigación básica con un diseño no experimental a nivel descriptivo, el estudio fue con un enfoque mixto, la población del presente estudio fue de 38 trabajadores, no aplicó ningún tipo de muestreo, sin embargo, la muestra fue constituida por todos de los colaboradores de la empresa, a excepción del gerente, es decir, 37 colaboradores, para agenciarse de los datos se utilizaron las técnicas de la encuesta (a los trabajadores) y la entrevista (al gerente), aplicando cuestionarios de acuerdo a los objetivos de la investigación. Dentro de sus principales conclusiones se evidencia que el desempeño laboral es impactado negativamente por la ausencia de manuales y/o guías de procedimientos que limitan los compromisos y responsabilidades de los colaboradores de la empresa, es decir, la gestión administrativa si afecta al desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Martínez et al. (2018), desarrollaron un estudio donde utilizaron el método deductivo, diseño no experimental. Su población estuvo constituida por el personal del establecimiento principal del Ministerio de Salud de Venezuela, utilizaron un muestreo no probabilístico. Empleó encuestas y cuestionarios. Los resultados permitieron confirmar con un valor del R^2 de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento del personal es apropiado, realizando incidencia en la mejora de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

También se cuenta con el estudio desarrollado por Palacios (2021), quien aplicó una investigación básica descriptiva con un método inductivo y deductivo. Para la ejecución del estudio se consideró como marco muestral a los empleados administrativo y de campo, siendo la suma de 177 personas, aplicando un muestreo aleatorio simple. Se utilizó investigación documental, encuestas y entrevistas para la obtención de la información que permitan llegar a sus objetivos planteados. La principal conclusión del estudio fue que se logró

conocer que la oficina de recursos humanos dispone de un sistema de administración por procesos, dado que gran parte de los colaboradores, se desempeñan conforme a las políticas determinadas en el interior de la institución, para lograr los objetivos y funciones de cada uno de los colaboradores. La misma unidad de la institución dispone de mecanismos de gestión administrativa, los cuales se deben reconocer y ejecutarse, esto permitirá visualizar las utilidades competitivas y capacidades de cada empleado que se desempeña en los diversos puestos de trabajo, consiguiendo rendimientos muy aceptables al interior de la institución.

A nivel nacional también se identificaron trabajos de investigación que tienen relevancia en nuestra investigación, tal es el caso de Churata (2019), la metodología utilizada correspondió en diseño correlacional no experimental, con enfoque cuantitativo, utilizando la encuesta como técnica para la obtención de datos y como instrumento de investigación un cuestionario para cada variable del estudio. La muestra fue no probabilística formada por 23 colaboradores. Finalmente, llegó a demostrar la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores, dado que el valor de Rho resultó ser 0.682 con una significancia menor de 0.01, existiendo una relación positiva y de grado moderado.

Por su parte, Mendivel et al (2020), llevó a cabo un estudio básico a nivel correlacional, con un diseño no experimental. Utilizó de la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. La muestra fue constituida por 20 trabajadores de una universidad. Los resultados que se obtuvieron demostraron que existe una correlación positiva de grado fuerte, con un p valor menor que 0.01 entre la gestión administrativa y el rendimiento de los empleados de la entidad.

Análogamente se cuenta con la investigación desarrollada por Cajo (2018), el tipo de investigación fue descriptivo con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Su población fue constituida por 60 trabajadores del Ministerio de Agricultura, resultando un tamaño de la muestra de 52 trabajadores, el cual fue determinado de manera probabilística. Para obtener los datos se empleó la

encuesta y un cuestionario. Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba de independencia de variables Chi cuadrado, debido a que las variables fueron codificadas y categorizadas, el valor de la Chi Cuadrado demostró que el nivel de gestión administrativa se encuentra asociado con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

En el ámbito regional, se tiene el estudio desarrollado por Tuesta (2021), quien aplicó un tipo de investigación básica correlacional de diseño no experimental, para obtener los datos de interés empleó la encuesta y aplicó un cuestionario por cada variable de estudio; la población estuvo conformada por un total de 169 trabajadores, mientras para determinar el tamaño muestral y escoger sus elementos, aplicó un muestreo aleatorio simple, lo cual dio como resultado un sub grupo de 50 colaboradores. Los resultados demostraron la existencia una correlación significativa entre la gestión administrativa y la asesoría integral, dado que el coeficiente de correlación tomó el valor de 0.814, denotando un grado de correlación fuerte y directa entre las variables.

Por su parte Palmer (2017), llevó a cabo un diseño de investigación no experimental, a nivel descriptivo correlacional, aplicó un cuestionario para medir las variables, utilizando la técnica una encuesta a un total de quince proveedores del programa Qali Warma. El principal resultado producto de contrastar la hipótesis de la investigación para lo cual se procedió a seleccionar la prueba estadística de independencia de variables Chi cuadrado con 4 grados de libertad (dado que cada variable contaron con 3 categorías) resultando un valor de 4.29, frente a valor del Chi Cuadrado Tabulado con error de 5% y 4 grados de libertad, cuyo valor es 9.49, siendo el valor calculado menor que el valor tabulado o punto crítico, lo que los llevó a concluir que la gestión administrativa no posee correlación significativa con la eficiencia en las compras, mostrando independencia entre las variables.

Por último, Vásquez (2019), desarrolló un estudio bajo un diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional, la población de la investigación fue de un total de 86 trabajadores de la empresa, mientras que la muestra fue de 38 trabajadores, para lo cual se hizo uso de la encuesta y la aplicación de

dos cuestionarios. Los resultados llegaron a evidenciar la existencia de una asociación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores, el cual se sustenta en el valor del coeficiente de Pearson de 0.647 y una significancia menor a 0.05, dicho valor del coeficiente denotó un tipo de relación directa de grado moderado entre las variables de estudio.

Respecto a los fundamentos teóricos, Aguerro (2016), considera que la gestión es una agrupación de tareas ejecutadas para poner en marcha un sistema o alcanzar un propósito definido. Asimismo, refiere que es un desempeño institucional, que abarca las competencias e impulso de una organización. Hitt (2016), señala que es el proceso de administrar y utilizar de una sucesión de elementos orientados a lograr las metas esperadas, para poner en marcha las actividades en un escenario institucional. Por su parte Koontz & Weihrich (2016), afirman que contiene cuatro competencias que se desarrollan, considerando el planeamiento, la organización, la dirección y el control, todas con el propósito en común de fijar y alcanzar metas, se demuestra por medio de la utilización oportuna de bienes de la misma organización.

Por su lado, García (2017), define a la gestión similarmente, como el conglomerado de acciones cuya orientación es hacia la organización los recursos que se dispone para alcanzar los objetivos fijados por la institución. Por su parte, González (2017), señala que la gestión administrativa es una gama de tareas por medio del cual el líder implementa sus medidas, a través de la consumación de las fases del proceso administrativo; planificar, direccionar, articular y supervisar. En el marco y referencia de las definiciones citadas, se infiere que la gestión administrativa es el proceso de visionar y ejercer prevalencia sobre un ambiente en el que, laborando en grupo, los trabajadores logran con eficacia los objetivos fijados por la propia institución.

Al respecto, Münch (2018), hace referencia que subsisten las siguientes fases: Planeación, que está compuesto por: ideología, misión, visión, valores, mecanismos, políticas, planes y recursos. Filosofía: son las valoraciones, práctica e ideales que son la razón de ser de la organización. Mientras que la misión es la razón de su existir, siendo perdurable en una línea de tiempo.

Visión: es la mirada hacia lo que anhela alcanzar cada institución. Objetivos estratégicos, son los productos, lo alcanzado y debe ser factible de medición y cuantificación. Políticas, hace referencia a las normas básicas a considerar para tomar una decisión. Estrategias, es la sucesión de actividades orientadas a fortalecer el correcto empleo de medios para lograr las metas. Mientras que el programa, señala que en dicho factor se consideran las acciones a desarrollar, los actores con la responsabilidad y el periodo que se requiere para ejecutar las medidas. Por último. El presupuesto, considerado como imprescindible al realizar la planificación, pues se pronostica numéricamente, los medios que se requieren en la organización, con el propósito de alcanzar lo pronosticado, su fin se centra en fijar la utilización y administración de los bienes de forma óptima.

De acuerdo a Herrera (2020), la gestión administrativa se define como la planificación con eficiencia donde se requiere que sea detallada y de minucioso trabajo para capacitar al recurso humano que son responsables de las actividades definidas en la institución. Contribuye y brinda soporte a organizar y reanudar la competencia de liderar las tareas para lograr un objetivo en común. Adicionalmente de similar manera que una institución con una apropiada planificación asigna y le brinda atribuciones a su personal jerárquico la competencia y los permisos de ejecutar sus responsabilidades con absoluta autonomía. La organización se toma en cuenta con el fin de consolidar la labor, administrar y optimizar el trabajo de los empleados de la organización. En dicha fase se determinan las jerarquías y sus responsabilidades, los esquemas, los procedimientos, sistemas y plazos para desarrollar la labor. Se ubica compuesto de la siguiente forma: a) Fraccionamiento del trabajo, b) Integración y c) Liderazgo.

Por su lado, Caisa (2015), refiere que los jefes deben medir de forma constante a sus colaboradores, con el propósito de lograr un espacio laboral con armonía y acogedor entre cada trabajador, especialmente la comunicación y articulación al interior. Control, se muestra incorporado a la planificación, en este momento se miden los resultados adquiridos en contraste con lo planificado a el propósito de corregir las fallas para dar inicio al proceso. Análogamente es importante

hacer mención a las dimensiones de la gestión administrativa, como la planificación, que de acuerdo a Dolan (2016), considera que es el método para determinar objetivos particulares y al mismo tiempo, seleccionar el camino a seguir para conseguir el mismo.

Por su parte, Philips (2018), refiere que el planeamiento es aquel medio que tiene utilidad para determinar el propósito, o el nivel de las expectativas, empleando procedimientos en el momento adecuado y con eficacia para lograrlo. Asimismo, Angurria (2015), lo define como el método de seleccionar y poner en marcha medidas, tareas, etc. para lograr el fin. Similarmente, Cuesta (2017), explica la definición al planeamiento como aquel procedimiento incesante y dinámico, al interior y exterior de una institución, cuyo destino es fijar indicadores que contribuyan como referente a replicar en la entidad, para pronosticar su porvenir y llevarlo a cabo de la manera más adecuada posible. Por intermedio de lo citado, se busca identificar y seleccionar las capacidades o competencias para alcanzar los objetivos que se programaron. En esa semejante posición de ideas, Stoner (2016), quien señala que existen tipos de planificación, la estratégica y operativa, la primera fue fabricada para alcanzar las metas de la organización, y la última evidencia la manera de llevar a cabo el plan estratégico. La planificación estratégica, es planear con visión a un tiempo prologando y coloca la vista de forma integral a la institución, adicionalmente existen conceptos peculiarmente asociados dentro de los cuales se cuenta, la estrategia, la organización estratégica y de qué forma plantear una estrategia. Al respecto, Apagüño (2017), la define como aquel medio, que facilita a la entidad fijar su visión de largo plazo y los mecanismos para alcanzarlo, esto a través de la medición de cada capacidad y cada obstáculo.

La planificación estratégica posee una línea de utilidades, fijar los objetivos y metas a alcanzar, determinando la vía y lo de mayor importancia, brindar o sugerir medidas concretas para llevar a cabo las políticas y toma de decisiones, contribuir para el logro de una adecuada incorporación y empleo inmejorable de recursos, prioriza las realidades que son de suma relevancia (Apagüño, 2017). También se menciona que la significancia que la planificación

estratégica cuenta con fundamento en el soporte a la dirección a procedimientos fijos para confrontar y calcular el futuro de la entidad, facilita y genera metodología frente a los que no realizar la mencionada planificación, obtiene la estimación de los objetivos alcanzados (Peláez & Vargas, 2017).

El capital humano de acuerdo a Largarcha (2016), representa la concentración del recurso humano, hace mención a las personas que tiene bajo responsabilidad el funcionamiento de la organización, este medio está compuesto por la agrupación de propiedades, medidas y competencias cuya valorización es de carácter económico para la organización. Por su parte Montoya (2015), lo define como un patrimonio que forma parte de cada herramienta con la que los individuos poseen, para contribuir a la entidad donde laboran. La relevancia de este medio ha resaltado incluso por encima de las expectativas, posicionándose como un notorio referente a nivel de todo el mundo, la generación o implantación de áreas que fueron nombradas como dirección de capital humano, oficina de personal, etc., éstas áreas poseen la encargatura de organizar el capital humano, controlarlos, y optimizarlos para lograr los objetivos institucionales que se fijaron (Peláez & Vargas, 2017).

Similarmente, Castillo (2016), define a la administración personal como la secuencia de medidas y acciones específicas que generan mejorías en los colaboradores de una institución, dentro de dicha secuencia se considera la elección, formación y valoración del rendimiento laboral, adicionalmente señala que comprende de cuatro fases que la componen, la administrativa, que contempla una sucesión de actos enlazados y asociados particularmente con la zona operativa y de remuneración de una institución, la gestión, abarca la promoción de las medidas determinadas a el propósito de lograr las metas trazadas, el desarrollo, es la exclusiva asociación que hay entre el capital humano y la organización y medidas de las personas, donde se consideran las propuestas de mejora fijadas para reforzar el recurso humano con vista a generar beneficios a la entidad.

En cuanto al presupuesto se define como el valor planificado y sistematizado de los bienes que se tiene a disposición en la institución. Es la valoración

cuantificable de los indicadores que se asume conseguir, cuenta con utilidad facilitando la visión de lo planeado en la institución, es la concentración o la fracción concreta que facilitar consolidar o desarrollar las actividades a ejecutar en cada oficina que se encuentran en la entidad (Snell & Bohlander, 2018). También se considera que se vuelve tangible por medio de un escrito en el cual se anota de forma exacta cada uno de los egresos que se deben de efectuar, análogamente los ingresos que la propia institución genera, su relevancia se basa en que al encontrarse determinado en una formalidad normativa como el presupuesto inicial de apertura, facilita de esa manera tomar conocimiento de la suficiencia de gasto que cuenta una institución para llevar a cabo las acciones que tiene planificado desarrollar en el periodo de tiempo fijado (González, 2015). Adicionalmente, el presupuesto se divide de la siguiente forma: a acuerdo a la flexibilidad, de acuerdo el periodo de tiempo, de acuerdo al escenario de ejecución dentro de la organización y conforme al sector financiero en el cual se emplea. El planeamiento presupuestario se inicia con el reconocimiento de los bienes económicos que dispone la institución, los recursos que fueron asignados para el año fiscal, posteriormente realizar la evaluación del nivel de responsabilidad de los departamentos que participan, con el propósito de consolidar su sacrificio y logro de metas a corto y largo plazo (Montoya, 2019).

La comunicación al interior en la institución, se constituye un factor bastante relevante, debido a que es la vía a través de la cual se transporta una sucesión de sabidurías, o datos necesarios entre jefaturas, colaboradores, etc. También se considera que es de significativa trascendencia puesto que permite y brinda facilidades para llegar a cubrir los objetivos y metas institucionales (Chiavenato, 2011). Asimismo, se considera que cualquier organización se debe implementar de manera vertical y horizontal, igualmente, debe tener la capacidad de acoplarse a las diversas necesidades de los usuarios, la gerencia debe asegurar que se determine una coordinación interna apropiada (Ortíz et al, 2016). Finalmente, se resalta que la coordinación interna pone a disposición de los trabajadores los conceptos claros de su entorno laboral, y similarmente, en relación a sus responsabilidades y quehaceres (Griffin & Moorhead, 1981). En bastante cotidiano que las organizaciones dispongan de personal con

formación e ideales desiguales, porque existe la exigencia de que la articulación este orientadas al cumplimiento de metas y eso implica que desde los puestos con mayor jerarquía debe transmitir credibilidad y garantía, estos elementos, forman el modelo de coordinación y el rendimiento institucional (Toro, 2018). La coordinación interna dentro de cualquier entidad es fundamental, pues hace efectiva la articulación, y adecuada comunicación entre áreas, fomentando de esa manera la correcta interacción laboral entre empleados, la contribución y satisfacción en el entorno laboral, los trabajadores tienen conocimiento pleno sus responsabilidades y demuestran identificación con su entidad, adicionalmente interioriza las metas de la institución; es muy relevante que los jefes de área faciliten y reciban información, de manera que los que realizan la evaluación tengan la posibilidad de establecer o brindar instrucciones (Cuesta, 2015).

Por otro lado, es posible realizar la definición de la palabra desempeño como el grado de rendimiento que un trabajador brinda en una entidad para alcanzar las expectativas por parte de la misma empresa o entidad. En el marco de estos ideales, es posible señalar que un trabajador puede mostrar mayores y menores rendimientos en su centro de trabajo con respecto a su capacidad de proactividad y capacitación en las labores asignadas, una entidad puede contar con óptimo o debilitado desempeño conforme a la condición o tipo de servicios que ofrece en concordancia de su valor (Benavides, 2017). Por otro lado, el término desempeño se puede puntualizar como la manera de rendir en el trabajo que evidencian los empleados que ofrecen sus servicios en una organización, con vista al cumplimiento de los objetivos fijados, considerando lo esperado de todas aquellas conductas para el crecimiento efectivo de los programas que son trascendentes para los indicadores institucionales, y que sean factibles de ser cuantificados en función a las competencias de cada persona que realiza las actividades, donde la palabra unidad está orientada a un individuo, a una agrupación, una oficina, una entidad u organización (Zapata, 2018). Según Castillo (2016), el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada trabajador que consuma su tarea de trabajo al interior de una entidad, el cual debe contar con la capacidad de adaptación a las obligaciones y requerimientos de la misma, de forma actúe con eficiencia,

eficacia y efectividad, para alcanzar ejecutar las labores que se le establecen para el logro de los objetivos que se proponen, como consecuencia a la victoria de la entidad.

De acuerdo a Benavides (2017), es primordial calcular o medir el desempeño laboral, para que toda institución tome conocimiento de los rendimientos en las labores de cada uno de sus colaboradores, no obstante, difícilmente fue una labor sencilla y con bastante frecuencia la medición de ese desempeño arroja cifras que no obedecen a la real dimensión de lo requerido, en el campo de la organización de las empresas, tomando en cuenta que se configura como una acción donde se combinan opiniones con relatividad que dificultan el mismo método de evaluar y le dan mayor interés a factores que crecen de asociación directa al desenvolvimiento efectivo de los empleados. Debido a ello, se han esquematizado múltiples metodologías y, a decir verdades, la realidad propia de las funciones, facilita que toda empresa adecue ciertas técnicas o fabrique y ejecute una distinta pensada por sus líderes. Dentro de las propiedades que se pueden tomar en cuenta para esta variable, se encuentran la confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la entidad da prioridad para el actual momento o para un mañana.

En relación a los factores que componen el desempeño laboral, está definido por los elementos relacionados a las actitudes del individuo, dentro de los cuales cita a el rigor, la proactividad, la iniciativa, el compromiso, la competencia de confianza, la prudencia, el aspecto físico personal, el interés, la imaginación, y los elementos de operación, menciona al entendimiento de sus obligaciones, calidad, dimensión, precisión, trabajo en grupo y liderazgo (Chiavenato, 2015)

De acuerdo a Castillo (2016), dentro de las dimensiones se pueden considerar, condiciones individuales para el trabajo, que se asocia al dinamismo y postura en su centro de labores que presentan los empleados. La ejecución de estas señales personalizadas, hará posible que el trabajador se desempeñe con eficiencia en su trabajo, puesto que el conocimiento técnico, científico, humanístico y ético efectuado en el periodo de su configuración profesional e correlacionada con un rigor firme y con madurez en los actos laborales, le ofrecerá un valor extra diferente en su desenvolvimiento laboral; haciendo posible efectuar un servicio con elevado nivel de calidad, permitiendo destacar

frente a otros trabajadores. En ese sentido la presente investigación considera dentro de las dimensiones del desempeño laboral, la atención de los requerimientos o solicitudes, factor asociado al volumen de tareas y la capacidad y cobertura lograda por los trabajadores para su atención, también se considera el cumplimiento de plazos que se relaciona netamente con el tiempo de atención y cumplimiento de las responsabilidades, la adaptación al cambio es un factor que mide la capacidad de adaptación de los trabajadores en diferentes escenarios de acuerdo a coyuntura, así como a la utilización y disponibilidad de herramientas para desarrollar las actividades en un entorno virtual, finalmente la dimensión de capacitación y conocimientos, tiene que ver con aspectos de formación, experiencia y las oportunidades que ofrece la organización para que sus colaboradores continúen su formación y especialización profesional de acuerdo a sus funciones asignadas en su puesto de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

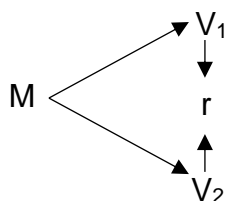
Tipo de estudio:

La investigación es básica, puesto que fue orientada a aportar conocimientos de modo ordenado y siguiendo una metodología científica, con el propio fin de sumar conocimientos de una realidad determinada (Álvarez, 2020), en el presente caso de la institución donde se desarrolla la investigación. El enfoque del presente estudio fue cuantitativo porque la medición de las variables se efectuó a través de valores numéricos para su procesamiento, análisis e interpretación (Juárez, 2016).

Diseño de investigación:

Diseño no experimental, no se ejerció ningún estímulo de forma intensional a las personas encuestadas, es decir, se acopió la información en su escenario habitual. Es de corte transversal, la información se recolecta en un intervalo de tiempo establecido y un nivel correlacional debido a que determina el vínculo de dos variables (Nieto, 2016).

Gráficamente se denota:



Donde:

V₁: Gestión administrativa.

V₂: Desempeño laboral.

M: Trabajadores de la entidad

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Conjunto de personas que cuentan propiedades semejantes y cumplen con los criterios fijados de un determinado estudio, para la investigación la población fue constituida por un total de 182 trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín (Castillo, 2021).

- **Criterios de inclusión:**

- Personal judicial nombrados
- Trabajadores judiciales contratados
- Trabajadores administrativos
- Magistrados

- **Criterios de exclusión:**

- Los vigilantes
- Secigristas
- Practicantes
- Personal de limpieza
- Pool de choferes

Muestra: Las muestra en el sub conjunto de la población, en el presente caso para determinar el tamaño muestral se empleó de la fórmula de muestreo probabilístico con tamaño poblacional conocido.

Fórmula de tamaño muestral

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Reemplazando:

$$N = 182$$

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{[182 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5]}{[(182 - 1) * 0.05^2] + [1.96^2 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{174.79}{1.41}$$

$$n = 123.71 \approx 124 \text{ trabajadores}$$

Muestreo: Se aplicó un muestreo aleatorio simple para la elección de los trabajadores de la institución.

Unidad de análisis: Trabajador de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, mecanismo de obtención de información que se usa exclusivamente si la muestra la componen individuos. Cuenta con diversidad de propósitos y se pueden llevar a cabo de acuerdo a la forma de aplicación escogida y el planteamiento de los objetivos (Anguita, et al, 2017).

Instrumentos

Se hizo uso del cuestionario, que es un grupo de enunciados asociados a las dimensiones e indicadores de cada variable (Chasteauneuf, 2014). Los enunciados o ítems deben contar con coherencia a los objetivos e hipótesis definidas (Brace, 2013). Se diseñaron dos cuestionarios diferenciados según las dimensiones tomadas en cuenta para cada variable.

Para medir la variable de gestión administrativa, se adaptó un cuestionario elaborado por Tuesta (2020) de título Cuestionario de Gestión Administrativa, engloba 20 ítems en una escala de Likert, considerando 4 dimensiones (planificación, presupuesto, coordinación interna y recursos humanos). Análogamente, para la medición de la variable desempeño laboral, se tomó en cuenta el cuestionario elaborado por Pinedo (2020), cuyo título es Cuestionario sobre desempeño institucional, que consta de un total de 20 ítems, igualmente bajo una escala de Likert, considerando igualmente un total de 4 dimensiones (atención de requerimientos, cumplimiento de plazos, condiciones de trabajo y capacitación y conocimientos).

Ambos cuestionarios fueron validados por medio de la opinión de expertos y para la evaluación de la consistencia interna, se procedió a calcular el coeficiente de Alpha de Cronbach, considerando una muestra piloto de 20 personas.

La valoración para las alternativas de ambos cuestionarios, fue la misma.

Tabla 1

Valoración de respuestas de los instrumentos

Alternativa	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Validez

La evaluación fue realizada por expertos con conocimiento y experiencia en la revisión y validación de instrumentos, teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 2

Resultado de la validación

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.8	Es adecuado
	2	Magister	4.4	Coherente y aplicable
	3	Magister	4.6	Válido para aplicación
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.1	Es adecuado
	2	Magister	4.4	Coherente y aplicable
	3	Magister	4.6	Válido para aplicación

Se obtuvo una calificación media de 4.5, por lo tanto, representa un 89.7% de adecuación y concordancia en los instrumentos, demuestran suficiente validez; cumpliendo el carácter metodológico.

Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos y considerando que todos los ítems se encuentran bajo una escala de Likert, se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach, aplicando los cuestionarios a una muestra piloto de 20 personas, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 3

Resultados de la confiabilidad

Instrumentos	Estadísticos de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión administrativa	0.89	20
Desempeño laboral	0.87	20

Para ambos instrumentos el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach resultó superior a 0.70, es decir, se considera que los instrumentos tienen un nivel de confiabilidad aceptable.

3.5. Procedimiento

Se procedió a aplicar el cuestionario a los 124 trabajadores, el cual tendrá ítems para las dos variables de estudio, se aplicó de manera virtual haciendo uso de un formulario diseño en el entorno de Google, el instrumento comprende enunciados para efectuar el sondeo de gestión administrativa y desempeño laboral en la entidad, seguidamente se configuró un esquema de base de datos para por último llevar a cabo el procesamiento de datos para la obtención de resultados. Las puntuaciones o valores en cada enunciado fueron sumados a nivel de dimensiones y globalmente en ambas variables.

3.6. Métodos de análisis de datos.

En primera instancia se elaboraron las tablas de frecuencias simple y porcentuales con la codificación de cada uno de los ítems del cuestionario, así como de acuerdo a los rangos determinados para cada nivel de las variables, luego se ingresó la información al paquete estadístico SPSS versión 25, para comprobar si los grupos de datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov y finalmente calcular los coeficientes de correlación (paramétrico o no paramétrico) de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, adicionalmente se elaboraron diagramas de dispersión de acuerdo a como estuvieron planteados los objetivos.

3.7. Aspectos éticos

La autora del estudio tiene el compromiso desde el inicio de la investigación de asumir los elementos de ética como, respetar la autenticidad de los resultados, de igual manera no considerar textos o cualquier tipo de información de fuentes externas sin su correcta cita, respetando las normas internacionales para dicho fin y para la

elaboración de este producto, finalmente sé certifica que el presente estudio de tesis no incluye plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Tabla 4

Nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Nivel	Rango	fi	%
Bajo	20 - 46	2	2
Medio	47 - 73	90	72
Alto	74 - 100	32	26
Total		124	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

En tabla se observa que el nivel predominante en cuanto a gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es el nivel medio, representado por el 72% de trabajadores encuestados, es decir, aproximadamente 7 de 10 trabajadores de la institución perciben que el nivel de gestión administrativa es medio, mientras que el 26% perciben que el nivel es alto y sólo el 2% perciben un nivel bajo.

4.2. Desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Nivel	Rango	fi	%
Bajo	20 - 46	3	2
Medio	47 - 73	88	71
Alto	74 - 100	33	27
Total		124	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

Respecto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, se observa que el nivel medio cuenta con el 71% de los trabajadores encuestados, representados por un total de 88 trabajadores, seguido por el 27% que trabajadores que muestran un desempeño laboral alto y sólo el 2% se encuentra en el nivel bajo de desempeño laboral.

4.3. Relación entre planificación y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Tabla 6

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	0.144	124	0.000
Presupuesto	0.255	124	0.000
Gestión administrativa	0.223	124	0.000
Desempeño laboral	0.085	124	0.029

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

La prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov se aplicó puesto que el tamaño de muestra es mayor a 50 elementos, los valores de la significancia de la prueba en todos los casos son menores que 0.05, por lo tanto, ni las variables ni las dimensiones evaluadas se distribuyen bajo una distribución normal, por lo tanto, para evaluar su correlación se debe calcular el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre planificación y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

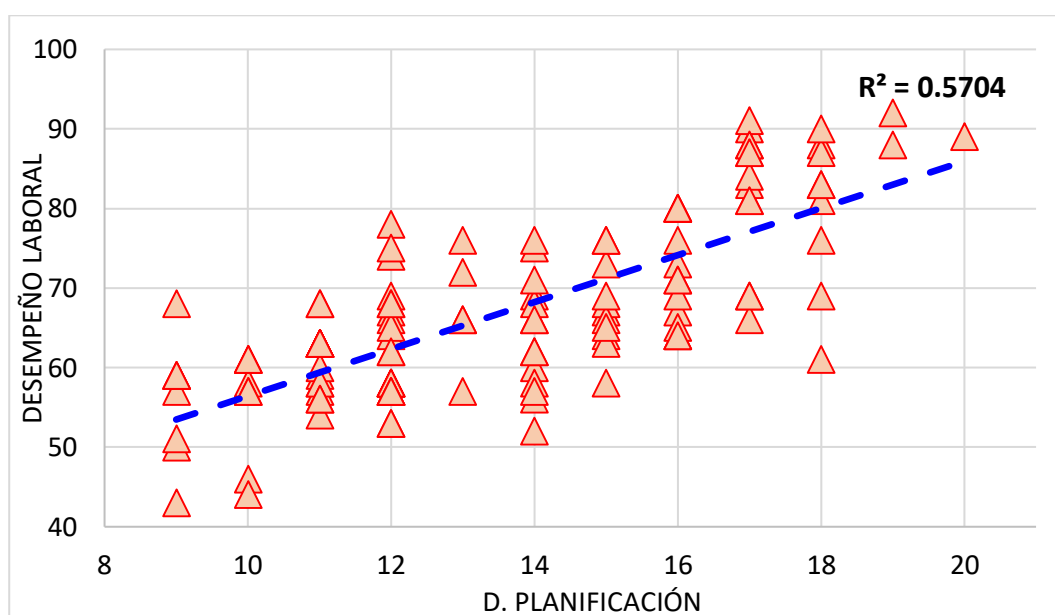
Prueba	Dimensión	Parámetros	V. Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	0.736
Rho de Spearman	D. Planificación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	124

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

Puesto que el nivel de significancia del coeficiente de correlación de Spearman es menor que 0.05, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, mientras que el valor del coeficiente es 0.736 denota una correlación directa de grado alto, puesto que es positivo y superior a 0.7.

Figura 1. Gráfico de dispersión entre planificación y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

En la figura se respaldan los resultados obtenidos en la tabla 7, puesto que existe cierta tendencia de la ubicación de los puntos (trabajadores), de acuerdo a la dirección de la recta de tendencia lineal, a medida que los puntajes en planificación se incrementan, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores también se incrementa, de igual forma el coeficiente de determinación nos dice que el 57% de la variabilidad de los puntajes en el desempeño laboral se deben a la variación en la dimensión de planificación de la gestión administrativa dentro de un modelo lineal.

4.4. Relación entre presupuesto y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre presupuesto y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

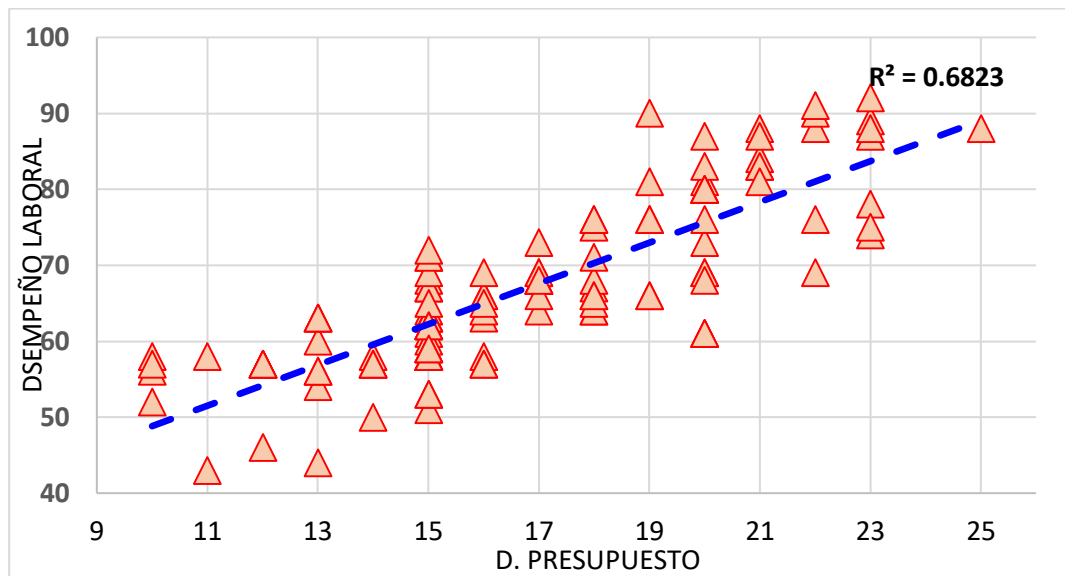
Prueba	Dimensión	Parámetros	V. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D. Presupuesto	Coeficiente de correlación	0.839
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	124

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

De igual forma que en la dimensión de planificación, respecto a la dimensión de presupuesto el nivel de significancia del coeficiente de correlación de Spearman es igualmente menor que 0.05, por lo tanto, se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, análogamente el valor del coeficiente es 0.839 denota una correlación directa de grado muy alto, puesto que es positivo y superior a 0.8 (más cercano a la unidad).

Figura 2. Gráfico de dispersión entre presupuesto y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

Respecto a la dimensión de presupuesto el gráfico de puntos de dispersión, también denota una correlación lineal entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral de los trabajadores, incluyo el coeficiente de determinación es más cercano a la unidad en comparación que en la dimensión de planificación, puesto que el 68.2% de la variabilidad de los puntajes en el desempeño laboral son resultados de la variación de puntajes en la dimensión de presupuesto de la gestión administrativa.

4.5. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba

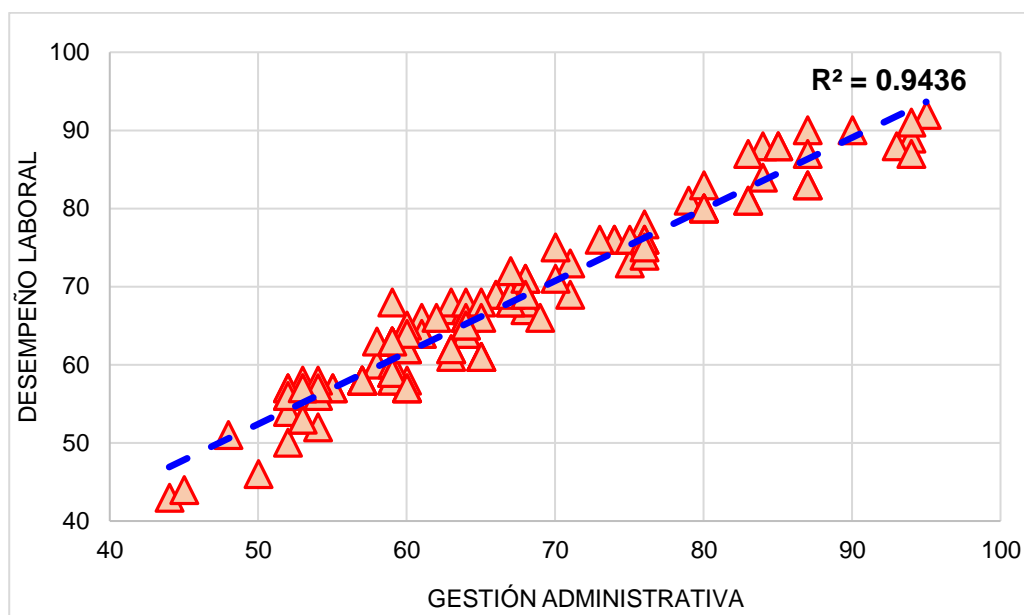
Prueba	Variable	Parámetros	V. Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	0.956
Rho de Spearman	V. Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	0.000
		N	124

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

Puesto que el nivel de significancia del coeficiente de correlación de Spearman es 0.000 (menor que 0.05), se concluye que hay una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, dado que el valor del coeficiente toma un valor muy cercano a la unidad (0.956), denotando una relación muy fuerte y directa, es decir, a medida que un trabajador perciba un nivel alto en la gestión administrativa dentro de la institución, su desempeño laboral también tendrá un nivel alto o viceversa.

Figura 3. Gráfico de dispersión entre gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación.

El gráfico muestra la ubicación de los puntos (trabajadores) con respecto a la intersección de sus puntajes obtenidos tanto en gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores, se puede evidenciar claramente que los puntos se ubican muy cercanos a la línea de tendencia lineal, denotando que entre ambas variables existe una correlación directa muy fuerte, asimismo, el coeficiente de determinación nos da la información de que el 94.4% de la variación de la variable dependiente (desempeño laboral), se debe a la variación de la variable independiente (gestión administrativa).

Para la comprobación de la hipótesis general, se plantean de la siguiente forma:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba en el año 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba en el año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor (significancia de la prueba) es menor o igual a 0.05, se rechaza H₀, aceptando H₁, mientras que si el p valor es mayor a 0.05 se acepta H₀.

Dado que en nuestro caso el valor resultó 0.000 siendo un valor menor que 0.05, se rechaza H₀, aceptando automáticamente H₁, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y en desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba en el año 2021

V. DISCUSIÓN

Los resultados han demostrado que en ambas variables el nivel que predomina es el nivel medio, con porcentajes superiores al 70% en ambas variables, mientras que el restante de trabajadores se encuentra ubicado en su mayoría en el nivel alto, los cuales son resultados alentadores para la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, puesto que ambas variables los trabajadores que se encuentran en un nivel bajo no supera el 2%.

Según las dimensiones consideradas, es factible realizar comparaciones para poder identificar principalmente aquel aspecto a mejorar en la institución, dentro de las dimensiones correspondientes a la variable de gestión administrativa resultó que la variable de recursos humanos cuenta con mayor porcentaje de trabajadores en comparación con el resto de dimensiones, que perciben que en este aspecto las gestión administrativa no funciona del todo bien, dado que existe más del 8% de trabajadores que se ubican en el nivel bajo. Para el caso de las dimensiones del desempeño laboral, el cumplimiento de plazos se presenta como la menos fortalecida, puesto que, en comparación con las demás dimensiones, este factor se presenta con mayor porcentaje de trabajadores en el nivel bajo (15.3%), siendo un aspecto importante a mejorar dentro de la institución, puesto que refleja que en ciertos casos no se está dando el cumplimiento oportuno o en los plazos establecidos de requerimientos, pudiendo ser estos relacionados a informes, reportes, actividades y cualquier acción dentro de las responsabilidades de cada trabajador de la institución.

Con respecto a la relación de las dimensiones de planificación y presupuesto dentro de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, en ambos casos se demostró la existencia de una relación significativa directa, sin embargo, el presupuesto posee un mayor grado de correlación, dado que su coeficiente de correlación es mayor comparado con el coeficiente de la dimensión de planificación, esto nos demuestra que el funcionamiento y gestión de ambos aspectos son fundamentales para mantener un buen nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba. Finalmente, los puntajes generales obtenidos en ambas variables demuestran una relación altamente significativa la misma

que es positiva y de grado muy alto, dado que su coeficiente de correlación tomó un valor muy cercano a uno (1).

Estos resultados se sustentan en resultados obtenidos en otras investigaciones por otros autores, tal es el caso de Bonilla quien en su investigación evidenció que el desempeño laboral se ve afectado por la falta de manuales y/o guías de procedimientos que limitan las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores dentro de una empresa, es decir, la gestión administrativa si afecta al desempeño de los trabajadores, resultados similares a nuestra investigación puesto que en nuestro caso también se demostró la relación directa existe entre ambas variables, asimismo Churata en su trabajo de investigación concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores, con un valor de Rho de 0.682 con una significancia menor de 0.05, existiendo una relación directa y de grado moderado entre las variables de la investigación. A diferencia de nuestra investigación el grado de correlación entre las variables en nuestro caso resultó muy alto puesto que el valor del coeficiente de correlación fue un valor muy cercano al uno positivo (superior a 0.9).

Por su parte Cajo utilizando un método estadístico distinto, encontró a través de la prueba estadística de independencia de variables Chi Cuadrado que el nivel de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, siendo en este caso una conclusión similar, sin embargo, para el caso de Cajo las variables fueron categorizadas, mientras que en nuestro caso se trabajaron con los puntajes (numéricos), es decir, se utilizaron diferentes métodos estadísticos para el procesamiento de la información, sin embargo, se llegaron a conclusiones y resultados similares. También es ventajoso mencionar en el análisis, el estudio llevado a cabo por Mendivel et al. (2020), quienes demostraron la existencia de una correlación positiva de grado alto, con un valor de la significancia de la prueba menor que 0.05 entre la gestión administrativa y el rendimiento de los trabajadores de la institución, dicho estudio buen llevado en una institución de servicios educativos, sin embargo, es preciso indicar que en este caso también se llegan a conclusiones similares a la presente investigación.

Por su lado, Tuesta, (2021), desarrolló un estudio en la Unidad de Víctimas y Testigos del Ministerio Público de Moyobamba, cuyos resultados arrojaron que

existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la asesoría integral, puesto que el valor del coeficiente fue de 0.814, denotando un grado de correlación alta y directa entre las variables de estudio, debiendo resaltarse que la asesoría integral hace referencia al servicio que presta dicha unidad, de los cuales se ha considera el factor de recursos humanos, por lo tanto, guarda relación en cierta forma con el desempeño laboral, por lo que podemos realizar el análisis comparativo concluyendo que sus resultados y conclusiones son similares al presente estudio. De igual forma, Vásquez, (2019), encontró que existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa, sustentado en el valor de coeficiente de correlación con valor de 0.647 y una significancia menor que 0.05, denotando un tipo de relación directa de grado moderado entre las variables de estudio, resultados que también se asemejan a los encontrados en el presente estudio, con la diferencia que el para el caso particular, el coeficiente de correlación tomó un valor al alto (más próximo al uno), denotando un grado mas elevado de correlación entre las variables.

Por último, Palmer, (2017), desarrolló su investigación, encontrando como su principal resultado luego de contrastar su hipótesis de la investigación a través de la prueba Chi Cuadrado, cuyo valor fue de 4.29, con una significancia superior que 0.05, lo que la llevó a concluir que la gestión administrativa no guardan una correlación significativa con la eficiencia en las compras del de un programa del estado en el distrito de Tarapoto, es decir, ambas variables son independientes, en este caso, los resultados fueron contradictorios a los encontrados, si bien, no se considera como tal la variable eficiencia en las compras, no obstante, se considera válida la comparación con dichos resultados. Este análisis consolida lo ya demostrado en los resultados, considerando lo definido por Aguerondo (2016), quien consideró que la gestión es un conjunto de acciones realizadas para conseguir un determinado fin, mientras que Zapata (2018), señala que el desempeño se puede conceptualizar como la forma de rendimiento en el centro laboral que demuestran los colaboradores que prestan sus servicios en una institución, por ello se concuerda con lo referido por Benavides (2017), quien considera que es primordial calcular o medir el desempeño laboral, para que cualquier organización tome conocimiento de los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación positiva estadísticamente significativa y de grado muy alto entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba con un coeficiente de correlación de 0.956 y un nivel de significancia menor a 0.05.
- 6.2. El nivel de gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es medio, representando por el 72% del total de los trabajadores encuestados.
- 6.3. El grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es medio, representado por el 88% del total de trabajadores encuestados.
- 6.4. La dimensión de planificación tiene una relación significativa de grado alto con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, con un coeficiente de correlación de 0.736 y un nivel de significancia menor a 0.05.
- 6.5. La dimensión de presupuesto tiene una relación significativa de grado muy alto con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, con un coeficiente de correlación de 0.839 y un nivel de significancia menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de administración de la corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba tomar en conocimiento los resultados de la investigación con el fin de tomar acciones que mejoren el nivel de gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución puesto que se verá reflejado en el logro de los objetivos institucionales.
- 7.2. Al gerente de administración y coordinador del área de personal de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba mejorar la gestión administrativa optimizando específicamente aspectos relacionados a la gestión de las personas.
- 7.3. El presidente de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba elaborar y ejecutar periódicamente planes de evaluación de desempeño laboral para tomar conocimiento del cumplimiento integral de las responsabilidades de cada trabajador, poniendo énfasis en lo asociado al cumplimiento de plazos de los diversos requerimientos que se puedan solicitar.
- 7.4. Al jefe de la unidad de planeamiento y desarrollo de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, adoptar medidas y/o acciones que mejoren el nivel percibido de planificación en la institución en aspectos relacionados a la programación de actividades, disponibilidad de medios y herramientas de gestión e información y establecimiento de metas y objetivos institucionales.
- 7.5. Al jefe de la unidad administrativa y finanzas de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba, administrar de manera adecuada y oportuna los recursos económicos disponibles a fin de brindar el soporte logístico y operativo para el desarrollo de las actividades institucionales, demostrando calidad y nivel de gasto.

REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2016). Planejamento Educativo E Complexidade: Gestão Das Reformas Educacionais. *Cadernos de Pesquisa*, 44(153), 548–578. <https://doi.org/10.1590/198053142910>
- Barriga, L. (2016), La planificación, México – 2016, (Artículo científico) <https://es.scribd.com/document/63451907/La-Planificacion>
- Benavides, R., Beltrán, M., Vergara, A., & Pérez, O. (2017). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Bonilla, M. (2021). La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad de la ciudad de Riobamba, Ecuador. [Artículo científico]. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8024/1/5.-TESIS%20Bonilla%20Lascano%20Mar%c3%ada%20Paula%20-ING-COM.pdf>
- Cajo, L. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018. [Artículo científico]. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2392/TESIS%20CAJO%20ESCUADERO%20LICIA%20DELMY.pdf?sequence=2&isAllo wed=y>
- Casas, J., Repullo, J. & Campos, J. (2017). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. [Artículo científico]. Escuela Nacional de Sanidad, Madrid, España. Centro Nacional de Epidemiología. Vol.52(479). Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656703707288?token=2244E012C15688B591CC1B8E74ED405D1F2E26778123396CD5F8BEFA85863A1FCE97DADC2337603BB4BFC3F999E9D1FA>

- Castillo, J. (2016). Administración de personal. Bogotá: Ecoe.
- Chasteauneuf, D. (2009). El cuestionario: diseño del cuestionario [Artículo científico]. Universidad de Granada, España. Investigación Aplicada. Vol.3(5). <https://www.ugr.es/~diploeio/documentos/tema2.pdf>
- Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8a ed.) México, D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2015). Gestión del talento humano (3a ed.) México, D.F.: McGraw-Hill.
- Churata, J. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno. [Artículo científico]. Revista Apuntes Universitarios, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3505/Jhon_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe.
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2018). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Di Alvarado, L. (2018), Control Interno y Gestión Administrativa según el personal del Ministerio Público – Lima, 2018, [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28424/Alvadar_o_OL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dolan, S. (2016). La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI. Madrid: McGraw-Hill.

- García, A. & Ovejero, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España. Recuperado de <http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html>
- García, J. (2017). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Thomson.
- González, R. (2015). Creando valor con la gente. México: Norma.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (1981). Perceived Task Characteristics and Employee Performance: A Literature Review, *Academy of Management Journal*. Vol.(23)4. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/255564>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herrera, N. (2020). El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo organizacional. [Tesis de post grado]. Medellín: Universidad Eafit.
- Itriago, C., & Zerpa, C. (2011). El planteamiento del problema en el proyecto de investigación en ingeniería. *Revista de la Facultad de Ingeniería Universidad Central de Venezuela*, 26(3), 39-54. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-40652011000300005&lng=es&tlng=es.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2016). Administration: a global and business perspective. México: McGraw-Hill.
- Largarcha, C., Kimakowitz, E., Pirson, M., Spitzeck, H., Dierksmeier, C., & Amann, W. (2016). Management trends: 12 successful business cases in the world. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. [Artículo científico]. Revista Venezolana de Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mendivel, K., Lavado, C. & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. [Artículo científico]. Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, Universidad Peruano Los Andes, Chanchamayo, Perú. Vol(16)72. Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>
- Montoya, C. (2019). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Visión de futuro, 11(1), 183-200.
- Montoya, C. (2015). Notas de gestión humana. Sabaneta: Universidad CEIPA
- Otoya, H. (2016), La gestión administrativa con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto 2016, [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, F. (2017) Gestión administrativa y satisfacción del usuario externo en la Unidad de Juventudes, recreación y deportes de la Municipalidad Distrital de San Borja, 2017, [Tesis de post grado] Universidad César Vallejo. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14638/Ortiz_CFR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ortíz, J., Rendón, M., & Atehortúa, J. (2016). Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio. Madrid: Palibrio.
- Palacios, Y. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. [Artículo científico]. Revista Gestión Empresarial, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6380/1/T-UTEQ-183.pdf>
- Palmer, B. (2017). Gestión administrativa y nivel de eficiencia en las compras del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Distrito de Tarapoto periodo 2017. [Artículo científico]. Revista Alicia – CONCYTEC, Perú. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13017/palmer_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Snell, S., & Bohlander, G. (2018). Human resources management. México: Cengage Learning.
- Toro, L. (2018). La gestión y direccionamiento del clima organizacional en la clínica las vegas y su impacto en servicios, calidad y logro de resultados estratégicos. [Tesis de post grado]. Universidad de Medellín, Colombia. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Tuesta, R. (2021). Gestión administrativa y asesoría integral en la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de Moyobamba, 2021. [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59741/Tuesta_LR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, A. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto – 2018. [Artículo

científico]. Revista Alicia – CONCYTEC, Perú. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34367/V%c3%a1squez_AAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2015). Human resource management: human capital management. México: McGraw-Hill.

Zapata, K. (2018). Gestionando el recurso humano. [Tesis de post grado]. Medellín, Colombia. Universidad San Buenaventura. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización o institución mediante una conducción de tareas, esfuerzos y recursos. Morón (2018).	Es un proceso formado o integrado por acciones destinadas a conducir a una institución o empresa para cumplir los objetivos programados. Se medirá en la escala de bueno, regular y malo. Se medirá con un cuestionario que consta de 20 ítems.	Planificación	Información de metas y objetivos. Herramientas disponibles. Programación de actividades	Ordinal
			Presupuesto	Disponibilidad de recursos Calidad del gasto Nivel de gasto.	
			Coordinación interna	Tipo de comunicación Disponibilidad de información Medios de comunicación y sistemas	
			Recursos humanos	Evaluación Facilidades de progreso Administración de las personas Remuneración	
Desempeño laboral	Es el grado de eficiencia del colaborador en el proceso de búsqueda del cumplimiento de los objetivos de una organización. Fernández. (2015)	Nivel de cumplimiento de objetivos en una organización relacionados al desempeño laboral de sus trabajadores. Se medirá en la siguiente escala. (Eficiente, regular y deficiente). Se medirá con un cuestionario que consta de 20 ítems.	Atención de requerimientos y solicitudes	Cobertura Iniciativa y persistencia Programación de actividades	Ordinal
			Cumplimiento de plazos	Oportunidad de atención	
			Adaptación al cambio	Trabajo remoto Medios de comunicación	
			Capacitación y conocimientos	Nivel de conocimientos Frecuencia de capacitaciones	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín – 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general ¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?</p> <p>¿Existe diferencia significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?</p> <p>¿Existe diferencia significativa entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el nivel de gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021.</p> <p>Identificar el grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión de planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín, 2021</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín – 2021.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín es alto. H2: El grado de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín es alto. H3: Existe relación significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín. H4: Existe relación significativa entre la dimensión de presupuesto y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia San Martín.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Diseño de investigación no experimental correlacional</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --> r V2 --> r </pre>	<p>Población 163 trabajadores activos de la Corte Superior de Justicia San Martín - 2021.</p> <p>Muestra 124 trabajadores activos de la Corte Superior de Justicia San Martín - 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión administrativa</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto</td> </tr> <tr> <td>Coordinación interna</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td>Recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Atención de requerimientos</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de plazos</td> </tr> <tr> <td>Adaptación al cambio</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Capacitación y conocimientos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación	Presupuesto	Coordinación interna	Desempeño laboral	Recursos humanos	Atención de requerimientos	Cumplimiento de plazos	Adaptación al cambio		Capacitación y conocimientos	
Variables	Dimensiones															
Gestión administrativa	Planificación															
	Presupuesto															
	Coordinación interna															
Desempeño laboral	Recursos humanos															
	Atención de requerimientos															
	Cumplimiento de plazos															
	Adaptación al cambio															
	Capacitación y conocimientos															

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es completamente anónimo y corresponde a un trabajo de investigación cuyo único objetivo es recoger información respecto a la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia San Martín.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una “X” su respuesta conforme usted lo considere, por favor sea lo más sincero posible en bien del objetivo de la investigación.

La escala de valoración es la siguiente: **Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).**

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Planificación						
1	La Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba informa sobre las metas a cumplir a corto y largo periodo.					
2	La información que recibo sobre los objetivos y políticas por parte de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es oportuna.					
3	Las estrategias que utiliza la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba facilitan el cumplimiento de las metas.					
4	Los documentos de gestión interna que regula a la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba se encuentran actualizados.					
Presupuesto						
5	El nivel de ejecución del presupuesto de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es alto.					
6	El presupuesto de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es ejecutado de manera adecuada y acorde a las actividades programadas.					
7	Los recursos económicos para brindar los servicios son asignados oportunamente a la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba.					
8	Los recursos económicos asignados a la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba son suficientes.					
9	La calidad del gasto en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es aceptable.					
Coordinación Interna						
10	En la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba se utiliza adecuadamente la coordinación entre los niveles jerárquicos de la institución.					
11	En la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba se utiliza adecuadamente la coordinación a través de documentos y/o medios formales.					
12	Durante el trabajo remoto la coordinación de las actividades a realizarse en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es eficiente.					
13	Existen protocolos establecidos para la gestión de requerimientos y trámite documentarios que facilitan y optimizan su atención.					
14	Se cumplen los protocolos establecidos para la gestión de requerimientos y trámite documentario.					
15	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con mis funciones dentro de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba.					
Recursos Humanos						
16	La Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba contribuye al cumplimiento de metas y objetivos institucionales del Poder Judicial.					
17	La administración del personal de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba se encuentra organizada adecuadamente.					
18	Los colaboradores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba son evaluados periódicamente.					
19	Existen oportunidades de progresar profesionalmente en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba.					
20	La remuneración en la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba es acorde a mis expectativas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presentan una serie de ítems, sobre el trabajo que realizan los trabajadores de la Corte Superior de Justicia San Martín con sede en Moyobamba. Deberá leer cada ítem y marcar con una X; la opción que describa mejor su respuesta. Deberá elegirse una de las cinco opciones posibles de cada escala. La escala es la siguiente:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Atención de requerimientos						
1	Usualmente desarrollo la totalidad de actividades programadas en un periodo determinado.					
2	Aporto con acciones adicionales a mis funciones para el cumplimiento de compromisos institucionales.					
3	El cumplimiento de mis funciones se ve reflejado en los servicios que se presta a la población de la jurisdicción de la institución.					
4	Mi trabajo aporta al cumplimiento de los compromisos institucionales de la institución.					
5	Soy constante en cualquier tarea que emprendo.					
6	Gracias a mi trabajo los usuarios reciben un buen servicio					
Cumplimiento de plazos						
7	Para realizar las funciones encomendadas, el tiempo es suficiente.					
8	Entrego oportunamente los requerimientos solicitados a mi persona.					
9	Cumplo con los objetivos trazados dentro de la institución en los plazos determinados.					
Adaptación al cambio						
10	El trabajo remoto no ha influenciado en el cumplimiento de mis funciones en la institución					
11	En la institución me han brindado los medios para desarrollar mis funciones remotamente sin complicaciones.					
12	Me encuentro capacitado y domino las plataformas virtuales en el contexto del trabajo remoto.					
13	Encuentro un buen soporte complementario en mis colegas para el cumplimiento de mis funciones a pesar de realizar trabajo remoto.					
Capacitación y conocimiento						
14	Siempre que inicio un trabajo, tengo claridad de cómo realizarlo					
15	Resuelvo fácilmente inconvenientes detectados en los procesos que se desarrollan en mi área u oficina.					
16	Recibo algún incentivo o motivación por el cumplimiento de las metas establecidas.					
17	El logro de mis metas me permite sentirme orgulloso de mi trabajo.					
18	Participo en la elaboración de planes de trabajo					
19	Puedo utilizar los conocimientos que posea cuando desarrollo mis funciones					
20	Puedo realizar mis funciones sin la ayuda de otros					

Anexo 4. Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021

Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 25 de octubre de 2021



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 25 de octubre de 2021



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario en Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 19 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario en Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Vera Fernández, María Delicia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 19 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Anexo 5. Base de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																									
TR	PLANIFICACIÓN					PRESUPUESTO						COORDINACIÓN INTERNA						RECURSOS HUMANOS					T		
	P1	P2	P3	P4	ST1	P5	P6	P7	P8	P9	ST2	P10	P11	P12	P13	P14	P15	ST3	P16	P17	P18	P19		P20	ST4
1	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	5	24	87
2	3	2	2	3	10	3	3	3	1	2	12	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	50
3	3	4	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	23	3	3	1	3	3	13	63
4	4	4	5	3	16	5	3	5	3	4	20	5	3	3	4	4	4	23	4	3	2	4	3	16	75
5	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	3	4	20	2	2	1	3	3	11	64
6	3	2	3	3	11	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	4	3	13	53
7	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	4	3	16	55
8	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	18	79
9	4	4	4	3	15	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	4	20	3	3	2	4	3	15	67
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	80
11	4	4	3	2	13	3	2	3	2	2	12	1	3	3	3	4	2	16	2	3	2	4	3	14	55
12	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	3	15	3	3	2	3	3	14	52
13	4	5	2	5	16	3	5	2	2	3	15	2	4	3	3	3	3	18	2	3	2	4	4	15	64
14	2	2	2	3	9	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	3	20	3	2	2	4	4	15	59
15	4	4	4	3	15	4	4	4	2	2	16	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	4	1	12	59
16	4	4	4	2	14	4	3	5	4	4	20	3	3	3	3	4	3	19	2	2	2	4	3	13	66
17	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	4	5	16	59
18	2	2	2	3	9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	3	3	12	48
19	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	4	3	20	74
20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	4	15	57
21	4	2	4	2	12	4	5	4	4	5	22	3	4	4	3	3	2	19	4	2	2	4	3	15	68
22	4	4	3	3	14	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	3	4	15	58
23	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	80
24	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	3	5	5	5	3	5	26	5	5	5	5	5	25	94
25	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	60
26	5	3	4	3	15	4	4	3	4	3	18	3	3	1	3	3	3	16	3	3	2	3	1	12	61
27	3	4	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	64
28	2	2	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	65
29	4	4	4	4	16	3	2	4	4	4	17	2	3	4	4	3	4	20	2	1	1	3	4	11	64
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	80
31	3	3	3	2	11	2	3	2	2	4	13	2	4	2	4	2	3	17	2	2	3	2	2	11	52
32	1	4	3	4	12	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	5	5	21	76
33	4	3	2	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	2	2	14	59
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	2	3	15	3	3	1	2	2	11	53
35	2	3	2	2	9	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	10	44
36	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	3	5	21	3	4	3	2	2	14	59
37	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	4	5	22	93
38	2	3	3	4	12	2	3	4	2	3	14	3	3	2	3	2	3	16	3	3	4	4	4	18	60
39	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	22	3	4	4	4	4	5	24	5	4	4	4	4	21	84
40	4	4	4	5	17	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	94
41	3	3	5	4	15	5	3	3	3	3	17	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	71
42	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	5	19	3	3	2	4	3	15	63
43	3	4	4	3	14	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	17	70
44	3	2	2	4	11	4	4	3	3	2	16	2	1	2	1	2	3	11	2	4	2	4	2	14	52
45	4	5	4	5	18	4	3	4	5	3	19	5	4	3	4	3	4	23	5	4	5	4	5	23	83
46	5	4	5	4	18	5	5	5	2	4	21	5	5	4	4	4	5	27	5	4	3	4	5	21	87
47	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	19	68
48	2	2	4	3	11	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	3	20	3	2	2	4	4	15	63
49	4	4	5	5	18	2	5	2	4	2	15	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	4	2	13	63
50	5	4	4	2	15	5	3	5	5	2	20	3	3	5	3	4	5	23	2	2	2	4	3	13	71
51	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	4	5	16	59
52	3	4	4	3	14	4	4	3	4	4	19	2	3	2	2	4	4	17	2	3	2	4	3	14	64
53	2	4	4	4	14	3	5	4	3	3	18	2	5	5	3	4	3	22	4	4	5	4	3	20	74
54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	4	15	57
55	2	3	2	3	10	2	3	2	4	3	14	5	3	4	3	4	4	23	2	3	2	3	3	13	60
56	2	2	4	3	11	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	3	20	3	2	2	4	4	15	64
57	4	4	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	4	2	13	54
58	4	4	4	5	17	2	3	5	2	5	17	3	3	3	3	4	3	19	2	2	2	4	3	13	66
59	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	4	5	16	59
60	4	4	2	3	13	4	3	3	3	3	16	3	2	4	2	2	4	17	2	3	4	3	3	15	61
61	2	5	5	4	16	4	4	4	4	4	20	2	4	4	3	3	4	20	4	4	5	4	3	20	76
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	4	15	57
63	4	5	3	4	16	2	2	4	3	4	15	3	4	3	4	3	3	20	5	2	4	3	3	17	68
64	2	5	2	5	14	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	3	5	22	3	2	2	4	4	15	68
65	4	4	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	4	2	13	54
66	4	5	5	4	18	2	5	4	2	2	17	3	3	3	3	4	3	19	2	2	2	4	3	13	67
67	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	4	5	16	59
68	4	2	4	3	13	3	4	3	5	3	18	4	2	4	2	5	2	19	2	3	2	4	3	14	64
69	2	3	5	5	15	3	4	5	3	3	18	4	4	4	4	3	3	22	4	4	5	4	3	20	75
70	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	4	15	57
71	2	3	2	4	11	2	5	2	3	4	16	3	3	3	3	3	2	17	4	2	4	2	3	15	59

72	2	2	4	4	12	3	5	5	4	3	20	4	4	3	3	3	3	20	3	2	2	4	4	15	67
73	4	4	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	4	2	13	54
74	4	4	4	4	16	4	3	2	4	2	15	3	3	5	3	4	3	21	2	4	2	4	3	15	67
75	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	4	5	16	59
76	5	4	5	3	17	5	2	5	4	3	19	4	2	2	3	2	4	17	2	5	3	3	3	16	69
77	4	5	5	4	18	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	3	3	19	4	4	5	4	3	20	76
78	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	4	15	57
79	4	2	4	2	12	4	2	4	3	5	18	3	3	4	3	3	4	20	2	2	2	2	3	11	61
80	5	5	4	5	19	5	5	3	5	5	23	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	95
81	3	3	3	3	12	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	62
82	5	3	4	3	15	4	4	3	1	3	15	3	3	1	3	3	3	16	3	3	2	3	1	12	58
83	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	60
84	2	2	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	65
85	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	18	2	3	3	4	3	4	19	2	1	1	3	4	11	64
86	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	80
87	3	3	3	2	11	2	3	2	2	4	13	2	4	2	4	2	3	17	2	2	3	2	2	11	52
88	1	4	3	4	12	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	5	5	21	76
89	4	3	2	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	2	2	14	59
90	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	2	3	15	3	3	1	2	2	11	53
91	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	12	3	4	4	3	3	2	19	2	2	3	2	3	12	53
92	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	3	5	21	3	4	3	2	2	14	59
93	4	4	5	4	17	5	5	3	3	3	21	5	3	4	5	3	4	24	5	5	3	4	5	22	84
94	2	3	3	4	12	2	3	4	2	3	14	3	3	2	3	2	3	16	3	3	4	4	4	18	60
95	4	5	5	5	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	85
96	5	5	3	5	18	3	5	5	3	5	21	5	5	3	5	5	3	26	5	5	3	5	4	22	87
97	4	3	3	5	15	5	4	5	5	3	22	2	4	3	2	4	4	19	2	4	4	3	4	17	73
98	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	5	19	3	3	2	4	3	15	63
99	3	4	4	3	14	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	17	70
100	3	4	3	2	12	3	4	2	3	4	16	1	1	3	1	3	1	10	3	4	3	1	3	14	52
101	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	23	90
102	5	4	5	4	18	5	5	5	2	4	21	5	5	4	4	4	5	27	5	4	3	4	5	21	87
103	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	19	68
104	2	2	4	4	12	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	3	4	21	3	2	2	4	4	15	65
105	4	4	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	4	2	13	54
106	4	4	4	5	17	2	4	4	2	4	16	3	4	3	3	4	3	20	2	4	2	4	3	15	68
107	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	94
108	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	60
109	5	3	5	3	16	4	5	3	1	3	16	3	3	1	3	3	3	16	3	3	2	3	1	12	60
110	3	3	5	3	14	3	5	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	65
111	2	2	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	65
112	4	3	4	4	15	4	2	2	4	4	16	2	3	4	4	3	4	20	4	1	1	3	4	13	64
113	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	80
114	3	3	3	2	11	2	3	2	2	4	13	2	4	2	4	2	3	17	2	2	3	2	2	11	52
115	1	4	3	4	12	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	5	5	21	76
116	4	3	2	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	2	2	14	59
117	2	2	3	3	10	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	2	2	11	45
118	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	12	3	4	4	3	3	2	19	2	2	3	2	3	12	53
119	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	3	5	21	3	4	3	2	2	14	59
120	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21	5	5	4	3	3	4	24	5	4	3	4	5	21	83
121	2	3	3	4	12	2	3	4	2	3	14	3	3	2	3	2	3	16	3	3	4	4	4	18	60
122	4	4	5	4	17	4	5	4	5	5	23	3	4	4	4	4	5	24	5	4	4	4	4	21	85
123	5	4	3	5	17	5	3	5	4	3	20	5	5	5	5	3	3	26	3	5	5	3	4	20	83
124	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	67

DESEMPEÑO LABORAL																									
TR	ATENCIÓN DE REQUERIMIENTOS						CUMPLIMIENTOS DE PLAZOS				ADAPTACIÓN AL CAMBIO					CONOCIMIENTOS Y CAPACITACIÓN							T		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST1	P7	P8	P9	ST2	P10	P11	P12	P13	ST3	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	ST4	T
1	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	15	3	4	5	5	17	5	5	2	5	3	5	5	30	90
2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	3	1	2	1	5	5	20	46
3	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	10	4	3	3	3	13	2	3	3	4	3	3	3	21	67
4	4	4	4	4	5	3	24	3	3	4	10	3	4	4	3	14	3	4	2	5	4	4	3	25	73
5	4	4	4	4	5	3	24	2	3	3	8	3	4	3	3	13	3	4	1	4	3	3	4	22	67
6	4	2	4	2	5	4	21	2	3	2	7	3	2	3	2	10	4	4	2	3	2	3	2	20	58
7	2	5	5	2	4	2	20	3	2	3	8	3	2	3	2	10	2	2	3	3	2	3	4	19	57
8	4	5	3	5	4	3	24	4	5	3	12	5	5	3	5	18	4	5	3	3	5	3	4	27	81
9	5	4	4	4	5	5	27	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	2	4	3	3	3	21	68
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	80
11	5	5	2	2	3	2	19	2	2	3	7	3	2	2	3	10	2	3	4	2	4	2	4	21	57
12	3	3	2	2	4	3	17	2	3	2	7	2	2	4	2	10	2	2	1	4	2	3	2	16	50
13	2	4	2	4	2	4	18	4	4	4	12	4	2	4	2	12	2	4	2	4	2	4	2	22	64
14	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
15	2	5	5	2	3	4	21	2	2	3	7	2	3	3	2	10	3	1	2	5	4	2	3	20	58
16	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
17	2	5	4	4	2	2	19	3	4	2	9	4	2	4	2	12	2	3	1	5	4	5	3	23	63
18	2	4	4	4	2	4	20	1	2	3	6	3	2	3	1	9	2	3	2	2	2	2	3	16	51
19	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	1	5	3	5	3	25	76
20	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	2	2	4	2	10	3	3	2	5	4	4	3	24	58
21	4	4	3	4	4	4	23	5	2	5	12	3	5	3	4	15	2	3	3	2	4	3	2	19	69
22	4	4	3	3	4	3	21	3	2	2	7	2	2	3	3	10	3	3	2	4	3	3	4	22	60
23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	13	4	4	4	5	17	4	4	5	5	3	4	4	29	83
24	5	5	4	4	5	5	29	3	5	3	11	5	5	3	5	18	5	3	5	5	3	5	5	31	89
25	4	2	4	4	2	4	20	3	4	2	9	2	4	2	4	12	4	2	1	4	2	4	4	21	62
26	4	4	2	4	2	5	21	2	2	4	8	3	3	5	5	16	2	4	1	3	3	2	4	19	64
27	5	2	5	2	2	5	21	2	4	5	11	2	5	2	2	11	2	2	2	5	2	5	5	23	66
28	4	4	4	2	4	3	21	2	2	2	6	3	3	2	3	11	3	4	1	3	2	5	5	23	61
29	5	5	4	2	5	2	23	2	2	3	7	4	2	3	2	11	4	4	2	4	3	2	4	23	64
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	80
31	2	2	3	2	4	4	17	3	2	3	8	3	2	2	2	9	4	2	1	4	2	3	4	20	54
32	5	3	4	4	3	4	23	5	4	4	13	4	4	3	2	13	4	4	4	3	4	5	5	29	78
33	2	3	3	3	4	3	18	2	3	2	7	3	2	4	4	13	4	4	4	4	3	3	3	25	63
34	2	2	3	3	5	4	19	2	2	2	6	4	2	3	1	10	4	3	2	4	1	2	2	18	53
35	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	43
36	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	8	5	2	4	2	13	3	3	2	4	3	3	3	21	59
37	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	4	3	5	5	5	4	30	88
38	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	6	4	3	3	2	12	3	3	1	3	3	3	3	19	57
39	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	12	5	4	3	4	16	4	4	4	5	4	5	5	31	88
40	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	13	1	5	5	4	15	5	5	1	5	4	5	5	30	87
41	3	3	5	5	5	3	24	4	5	3	12	5	3	3	3	14	3	3	1	5	3	5	3	23	73
42	4	4	3	3	3	3	20	2	3	3	8	3	2	3	2	10	4	4	2	3	4	3	4	24	62
43	3	3	3	4	5	3	21	3	4	5	12	3	3	4	3	13	4	5	3	5	4	5	3	29	75
44	1	1	1	4	5	5	17	1	5	5	11	1	1	5	1	8	2	5	1	4	1	5	3	21	57
45	4	3	4	5	3	5	24	4	5	3	12	5	4	3	3	15	3	4	5	4	5	4	5	30	81
46	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	3	5	3	4	4	27	83
47	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	11	2	3	4	4	13	4	4	1	4	4	4	3	24	71
48	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
49	5	2	5	2	2	4	20	2	2	2	6	5	2	3	3	13	2	3	2	5	2	5	3	22	61
50	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
51	2	5	2	4	4	2	19	3	2	4	9	2	3	2	2	9	4	3	1	2	4	5	3	22	59
52	4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	66
53	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	1	5	3	5	3	25	76
54	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	2	2	4	2	10	3	3	2	5	4	4	3	24	58
55	2	4	2	2	3	4	17	2	5	3	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	4	4	21	58
56	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
57	5	5	2	5	5	2	24	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	2	3	2	4	2	2	17	56
58	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
59	5	2	2	4	2	4	19	2	4	2	8	4	2	4	2	12	4	2	1	2	4	5	3	21	60
60	4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	66
61	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	1	5	3	5	3	25	76
62	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	2	2	4	2	10	3	3	2	5	4	4	3	24	58
63	2	4	2	3	2	4	17	4	5	4	13	5	2	4	2	13	4	4	3	3	4	2	4	24	67
64	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
65	2	5	2	2	2	2	15	2	2	3	7	2	2	3	2	9	3	2	2	5	2	5	2	21	52
66	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
67	2	5	2	4	4	4	21	2	4	2	8	2	3	2	2	9	2	3	1	2	4	5	3	20	58
68	4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	66
69	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	1	5	3	5	3	25	76
70	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	2	2	4	2	10	3	3	2	5	4	4	3	24	58
71	2	4	2	4	2	4	18	2	5	3	10	5	2	4	3	14	4	2	3	2	4	2	4	21	63
72	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
73	5	2	2	2	5	2	18	2	2	3	7														

74	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
75	3	5	2	4	2	4	20	3	2	4	9	4	2	4	2	12	2	3	2	5	2	5	3	22	63
76	4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	66
77	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	1	5	3	5	3	25	76
78	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	2	2	4	2	10	3	3	2	5	4	4	3	24	58
79	4	2	4	2	4	2	18	2	5	3	10	5	2	4	4	15	4	2	3	2	4	2	4	21	64
80	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	14	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	3	5	31	92
81	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	4	3	4	1	4	4	23	66
82	2	4	2	4	2	5	19	2	4	2	8	3	2	5	5	15	2	4	2	4	3	2	4	21	63
83	3	2	3	5	3	5	21	2	4	2	8	3	5	2	3	13	5	2	5	3	2	3	3	23	65
84	4	4	4	2	4	3	21	2	2	2	6	3	3	2	3	11	3	4	1	3	2	5	5	23	61
85	2	5	4	2	4	3	20	2	4	2	8	4	2	4	2	12	2	4	2	4	4	5	4	25	65
86	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	80
87	4	2	3	4	4	4	21	2	2	3	7	3	2	3	2	10	4	2	1	4	3	2	2	18	56
88	5	3	4	5	3	5	25	2	4	5	11	1	5	1	5	12	4	5	1	5	1	5	5	26	74
89	2	3	3	3	4	3	18	2	3	2	7	3	2	4	4	13	4	4	4	4	3	3	3	25	63
90	2	2	3	3	5	4	19	2	2	2	6	4	2	3	1	10	4	3	2	4	1	2	2	18	53
91	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	2	3	1	10	3	4	1	3	2	5	2	20	57
92	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	8	5	2	4	2	13	3	3	2	4	3	3	3	21	59
93	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	12	4	4	4	4	16	4	4	3	3	5	5	4	28	84
94	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	6	4	3	3	2	12	3	3	1	3	3	3	3	19	57
95	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	12	5	4	3	4	16	4	4	4	5	4	5	5	31	88
96	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	13	1	5	5	4	15	5	5	1	5	4	5	5	30	87
97	5	5	3	5	3	5	26	3	5	3	11	5	3	3	3	14	3	3	1	5	3	5	5	25	76
98	4	4	3	3	3	3	20	2	3	3	8	3	2	3	2	10	4	4	2	3	4	3	4	24	62
99	5	3	5	3	3	3	22	3	4	3	10	3	3	4	3	13	4	5	3	3	4	3	4	26	71
100	1	1	1	4	5	5	17	1	5	5	11	1	1	5	1	8	2	5	1	4	1	5	3	21	57
101	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	5	32	90
102	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	3	5	3	4	4	27	83
103	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	11	2	3	4	4	13	4	4	1	4	4	4	4	24	71
104	3	2	3	4	3	4	19	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	4	1	5	3	5	4	26	68
105	5	5	2	2	5	2	21	2	2	2	6	5	2	2	2	11	3	2	2	5	2	2	3	19	57
106	5	4	4	4	2	3	22	3	4	2	9	4	1	4	2	11	4	4	1	5	3	5	5	27	69
107	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	14	5	3	5	5	18	5	3	5	5	5	5	5	33	91
108	4	4	2	4	2	4	20	2	4	4	10	2	4	4	4	14	2	4	1	4	1	2	4	18	62
109	2	4	2	4	4	5	21	2	4	4	10	2	1	5	2	10	4	4	1	2	3	5	4	23	64
110	5	2	2	2	3	3	17	3	2	5	10	3	5	2	5	15	5	2	3	2	4	3	5	24	66
111	4	4	4	2	4	3	21	2	2	2	6	3	3	2	3	11	3	4	1	3	2	5	5	23	61
112	5	5	3	3	3	3	22	3	2	3	8	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	3	2	22	65
113	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	80
114	4	2	3	4	2	4	19	3	3	3	9	2	2	3	2	9	4	2	1	4	3	3	2	19	56
115	3	5	4	5	5	4	26	2	5	5	12	5	3	5	2	15	4	5	1	3	5	2	2	22	75
116	2	3	3	3	4	3	18	2	3	2	7	3	2	4	4	13	4	4	4	4	3	3	3	25	63
117	2	2	2	2	5	2	15	2	2	2	6	2	2	2	1	7	4	3	2	2	1	2	2	16	44
118	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	2	3	1	10	3	4	1	3	2	5	2	20	57
119	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	8	5	2	4	2	13	3	3	2	4	3	3	3	21	59
120	5	4	4	3	5	5	26	4	5	3	12	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	5	4	27	81
121	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	6	4	3	3	2	12	3	3	1	3	3	3	3	19	57
122	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	12	5	4	3	4	16	4	4	4	5	4	5	5	31	88
123	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	13	1	5	5	4	15	5	5	1	5	4	5	5	30	87
124	4	3	5	5	3	3	23	4	3	3	10	5	3	3	3	14	3	5	3	5	3	3	3	25	72

Anexo 6. Solicitud de Autorización para aplicación de investigación y publicación de los resultados del estudio



C

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Tarapoto, 31 de octubre de 2021

CARTA N° 034-2021-UCV-VA-EPG-F03/J

Señor:

Dr. Heriberto Gálvez Herrera
Presidente de la Corte Superior de Justicia de San Martín
Moyobamba

ASUNTO: Solicita autorización para aplicar investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio.

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que la **Lic. María Delicia Vera Fernández**, con D.N.I 72741967, domiciliada en Jr. Manuel del Águila N°175 - Moyobamba, estudiante de III ciclo, aula “A5” del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

La estudiante **Vera Fernández** está realizando su investigación titulada: “**Gestión administrativa y desempeño laboral en el Corte Superior de Justicia de San Martín - 2021**”, bajo el asesoramiento del Dr. Keller Sánchez Dávila. Para ello, necesita aplicar los instrumentos de su investigación. En tal sentido, **solicito autorización para que aplique su investigación** en la institución que usted dirige, también **solicito autorización de su organización para que publique su identidad en los resultados de investigación** que la maestranda **Vera Fernández** lo tendrá cuando termine su tesis; así mismo, le brinde las facilidades adicionales que necesite.

Cabe mencionar que, la autorización para que aplique la investigación lo debe redactar bajo el tipo documento que considere y le brinde a la investigadora. En el caso de la **autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**, lo debe hacer firmado el formato oficial que solicita la UCV (adjunto al presente).

Conocedora de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV – Tarapoto

C.c. archivo.



Anexo 7. Autorización para aplicación de investigación y publicación de los resultados del estudio



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20542260476
Corte Superior de Justicia de San Martín.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Heriberto Gálvez Herrera	DNI: 16412559

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede de Moyobamba, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos María Delicia Vera Fernández	DNI: 72741967

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

Firma: 
HERIBERTO GÁLVEZ HERRERA
PRESIDENTE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.