



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte  
Superior de Justicia de San Martín año, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Danika Lucero Paucar Vela

**ASESORA:**

Mg. Icela Baneza Clavo Zumba

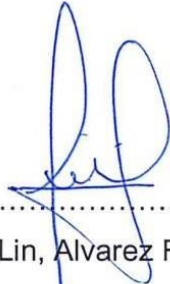
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Talento Humano

**MOYOBAMBA – PERÚ**

**2018**

**Página del Jurado**



.....  
Mg. Lin, Alvarez Rios  
PRESIDENTE



.....  
MBA. Diana Lucila, Huamani Cajaleón  
SECRETARIA



.....  
Mg. Icela Baneza, Clavo Zumba  
VOCAL

## Dedicatoria

A mi madre, quien es el pilar de mi vida, por brindarme una carrera profesional, y por los grandes valores que hasta ahora me sigue enseñando.

A mis abuelos, quienes me vieron crecer y me dieron su apoyo en todo momento, y por ser parte de mí todos los días.

## Agradecimiento

A Dios, por haberme brindado suficiente salud y fuerzas para salir adelante, por haber guiado e iluminado mi camino para poder derrotar cualquier obstáculo.

A mis maestros, a todos aquellos que a lo largo de estos cinco años, nos brindaron dedicación y paciencia, gracias por los valores y consejos que nos enseñaron para poder salir adelante.

## Declaración de autenticidad

Yo, Dánika Lucero Paucar Vela, con DNI N° 76955198, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que la información que se encuentre dentro de la tesis, es verazmente autentico. En tal sentido; si fuera el caso de falsedad de información, asumo la responsabilidad y me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Moyobamba, diciembre del 2017



---

Danika Lucero Paucar Vela

DNI. 76955198

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo situacional y la gestión administrativa de la institución mencionada.

Esperando de antemano cumplir con los requisitos de aprobación.

Esta investigación está estructurada en siete capítulos:

Capitulo I. Introducción. Se menciona la realidad problemática, los trabajos previos considerados a nivel internacional, nacional y regional, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

Capitulo II. Método. Se menciona diseño de investigación, variable, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capitulo III. Resultados.

Capitulo IV. Discusión.

Capitulo V. Conclusiones.

Capítulo VI. Recomendaciones.

Capitulo VII. Referencias.

El autor.

## Índice

Página del jurado_____	ii
Dedicatoria_____	iii
Agradecimiento_____	iv
Declaratoria de autenticidad_____	v
Presentación_____	vi
Índice_____	vii
<b>RESUMEN_____</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT_____</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática_____	13
1.2. Trabajos previos_____	14
1.3. Teorías relacionados al tema_____	19
1.4. Formulación del problema_____	32
1.5. Justificación del estudio_____	32
1.6. Hipótesis_____	33
1.7. Objetivo_____	33
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación_____	34
2.2. Variable, operacionalización_____	35
2.3. Población y muestra_____	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad_____	38
2.5. Métodos de análisis de datos_____	39
2.6. Aspectos éticos_____	39
<b>III. RESULTADOS_____</b>	<b>40</b>
<b>IV. DISCUSIÓN_____</b>	<b>48</b>
<b>V. CONCLUSIONES_____</b>	<b>50</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES_____</b>	<b>51</b>
<b>VII. REFERENCIAS_____</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS_____</b>	<b>57</b>
- Matriz de consistencia	

- Instrumentos de recolección de datos
- Fiabilidad de los datos – Alfa de Cronbach
- Valides del instrumento



## Índice de tablas

Tabla 1. Seguimiento_____	40
Tabla 2. Apoyo_____	41
Tabla 3. Planificación_____	42
Tabla 4. Organización_____	43
Tabla 5. Dirección_____	44
Tabla 6. Control_____	45
Tabla 7. Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa	46

## Índice de figuras

Figura 1. Seguimiento_____	40
Figura 2. Apoyo_____	41
Figura 3. Planificación_____	42
Figura 4. Organización_____	43
Figura 5. Dirección_____	44
Figura 6. Control_____	45
Figura 7. Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa_	46

## RESUMEN

El presente estudio tuvo la finalidad de establecer la influencia que tiene el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017. Por ende se ha optado por un estudio de tipo y diseño descriptiva-correlacional, para la cual se ha considerado como población a los trabajadores de dicha institución, los que suman una cantidad de 90 personas, y que al ser muy extensa se ha optado por calcular una muestra, definiendo de tal manera a 73 colaboradores, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario, para finalmente conocer los siguientes resultados y conclusiones: El liderazgo situacional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, no se viene desarrollando adecuadamente puesto que no se presencia la ejecución de seguimiento de las actividades, por lo que el líder no tiene la capacidad para organizar las actividades. Por otro lado, se ha logrado identificar que la gestión administrativa se viene desarrollando de manera deficiente, puesto que el gerente no tiene la capacidad suficiente para ejercer dichas funciones, como son la falta de planificación de las acciones y/o diversos procedimientos que se deben ejecutar en el área. Finalmente se ha logrado determinar que el liderazgo situacional influye positivamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017; corroborado con la correlación de Pearson de 0.796, ya que esta es significativa se ha optado por rechazar la hipótesis nula, para aceptar la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Liderazgo situacional, gestión administrativa, Corte Superior de Justicia.

## ABSTRACT

The present study had the purpose of establishing the influence of Situational Leadership in the Administrative Management of the Superior Court of Justice of San Martín, 2017. Therefore, a study of descriptive-correlational type and design has been chosen, for which the workers of this institution have been considered as a population, which add up to 90 people, and since it is very long, a sample has been chosen, defining 73 collaborators, who were surveyed through a questionnaire, to finally know the following results and conclusions: The situational leadership of the Superior Court of Justice of San Martín, has not been adequately developed since there is no presence of follow-up activities, so the leader does not have the ability to organize activities. On the other hand, it has been possible to identify that administrative management has been developing poorly, since the manager does not have sufficient capacity to perform these functions, such as the lack of planning of actions and / or various procedures that must be run in the area. Finally, it has been determined that the situational leadership positively influences the administrative management of the Superior Court of Justice of San Martín, 2017; corroborated with the Pearson correlation of 0.796, since this is significant, it has been decided to reject the null hypothesis, to accept the alternative hypothesis.

**Keywords:** Situational leadership, administrative management, Superior Court of Justice.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día en el ámbito internacional la globalización es gran reto para las empresas, donde el cambio es constante, y se encuentran en la obligación de adaptar su gestión a las necesidades de las empresas y a las nuevas expectativas del usuario. Es decir, deben estar innovando frecuentemente en su servicio o producto que ofrezcan. Por su parte Soto (2014) señala que “Tras la exigencia de la realidad, aparece el liderazgo situacional como un instrumento eficaz que visualiza a la versatilidad de las empresas para gestionar el talento humano en base a su situación y al nivel de desarrollo” (p.02). El entorno competitivo obliga a las empresas adaptarse y ser flexibles a los cambios, es allí donde entra a tallar el liderazgo situacional, ya que este se divide en dos factores el directivo y apoyo, en este el líder debe tener la capacidad de direccionar a su equipo de trabajo en función a la situación en la que se encuentre, contribuyendo a la gestión administrativa.

El crecimiento económico del Perú, ha permitido que las empresas se expandan rápidamente, no obstante, este no va acompañado de un correcto liderazgo, pues la persona encargada de encaminar no posee la capacidad para direccionar y al mismo tiempo apoyar, debido a que la mayoría centra su liderazgo en el autoritarismo. “El 20% de entidades de nuestro país toman en cuenta análisis previos para invertir en identificación y hacer pasos al crecimiento de sus líderes idóneos, el 53% de aquellos líderes crean espacio de un ambiente irónico o desagradable. (Priale, 2014, p. 01). A la actualidad son pocas las empresas que conocen sobre el liderazgo situacional, y han sacado provecho de ello, pues ha mejorado su gestión administrativa, y ha generado un ambiente laboral motivador para el personal.

En la región San Martín las empresas tienen problemas sobre liderazgo situacional, especialmente las instituciones públicas, dado a que existen malas prácticas de gestión que afecta el desarrollo de la misma, este problema se observa en las diferentes entidades de la región, sobre todo en la localidad de Moyobamba, específicamente en la Corte Superior de Justicia el liderazgo situacional, los encargados de los diferentes estamentos organizativos no muestran mucha claridad con respecto a liderar los trabajadores para mejorar su desempeño, no están haciendo lo suficiente para demostrar que pueden desarrollar aún más y contribuir con los diferentes procesos judiciales, esto radica en que los líderes quienes lo conforman, no contribuyen con las buenas prácticas de liderazgo, dado a muchos factores, la corrupción, beneficios personales entre otros, por su parte esto ha afectado la gestión administrativa de la entidad.

El problema en ese entorno radica en la falta de liderazgo situacional para orientar las actividades, es por ello que existen deficiencias en la gestión y poco interés de parte de los colaboradores por ende tienden a dar un servicio de baja calidad para la sociedad, por el sentido los servicios que brinda dicha entidad pública son deficientes por lo tanto insatisface a la población.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

- López (2012). En su investigación titulada. *Modelo de liderazgo situacional para directivos de las empresas públicas del Ecuador. Aplicabilidad e impacto en la gestión* (Tesis de Posgrado). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. Consideró como objetivo fundamental crear variables o pasos para tener en cuenta el comportamiento del líder o la persona idónea para el desarrollo de sus actividades encomendadas. Esta investigación tiene carácter descriptivo explicativo, cuya información recabada a través de un cuestionario que se aplicó al personal de dicha

empresa, en la cual llegó a las principales conclusiones que: se tuvo que realizar una evaluación y persecución de actividades definidas entre dos sujetas que determina la misma, examinar su progreso de su perfil sin el cuidado de una influencia de la misma. Es decir, se ha tomado en cuenta el perfil de cada directivo para analizar e identificar que características y cualidades se deben mejorar para implementar el modelo de líder enfocado en la situación.

- Meza (2014). En su investigación titulada. *Factores que determinan el estilo de liderazgo en directores de escuelas y departamentos académicos en universidades costarricenses* (Tesis de Doctorado). Universidad en Valencia, España. El objetivo primordial del presente desarrollo es dar a conocer el vínculo de las variables, esta investigación de tipo correlacional no experimental , descriptivo, en caso de los directores se contó con una población de partida de 109 funcionarios, cuya información recabada a través de un cuestionario, llegó a las principales conclusiones: el concepto de liderazgo tiene numerosas definiciones para el ámbito educativo o empresarial, las investigaciones han determinado que la fuerza de los directivos del los centros empresariales son el gerente. El gerente -líder establece salidas gratas respecto a sus empleados o trabajadores que suponen un reto, y promueve motivación para generar mayor posibilidad en los mismos.
- Villalón (2014). En su investigación titulada. *El liderazgo como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de Doctorado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Consideró como meta dar a conocer los hábitos y practica de liderazgo transformacional como prioridad motivadora en los directivos de un centro municipal. Este desarrollo es de naturaleza cualitativo para ello se empleó entrevistas semiestructuradas y una entrevista, que fue aplicada a 97 docentes, en donde se pudo

contribuir o llegar a las próximas conclusiones: La falta de liderazgo transformacional fuerte, provoca a la poca concentración de los directivos en general que tienen un mismo objetivo que lograr último. El encargo de la directiva tiene la obligación, a la orientación por desarrollo entre otros factores y por último cada uno da una respuesta a dicha meta u objetivo.

#### **A nivel nacional.**

- Campos (2012). En su investigación titulada. *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, región Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú. El propósito de este estudio es comprobar la finalidad de la investigación el vínculo entre liderazgo directivo y el clima organizacional en un centro educativo del distrito de Ventanilla, Región Callao, el diseño de investigación fue el correlacional. Los participantes fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Los materiales considerados fue la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el ambiente del clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación en el centro educativo. Cada uno presentaron validez y confiabilidad estadística pero un mismo objetivo. Las respuestas obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado. Los descubrimientos de la investigación instauraron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.
- Vigo (2015). En su investigación titulada. *La gestión administrativas hoy en día es un suceso que se desarrolla día a día para un mejor desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda” Año 2015”* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar



Vallejo, Trujillo, Perú. Consideró como propósito: realizar sucesos en la gestión administrativa actual en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa, el estudio es de tipo descriptiva, con una muestra de los 24 trabajadores de dicha institución. Se fijó la técnica de la encuesta y análisis documentarios, para lograr los objetivos trazados. Concluyendo de esta manera, que la gestión administrativa actual del Hotel & Spa “La Hacienda” incide negativamente en el desempeño laboral. La gestión administrativa tiene incidencia perjudicial o poco interés en el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda”, porque en los resultados se puede apreciar o constar un gran déficit en las relaciones de planificación donde solo el 57% de solo cumple sus funciones y organización y solo el 29.7% de los trabajadores se comunican de forma idónea.

- Calero (2016). En su investigación titulada. *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015* (Tesis de Doctorado). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huacho – Perú. Manifestó como objetivo: definir el vínculo que existe entre Gestión Administrativa y el buen Servicio que brinda de dicha entidad, este tipo de estudio fue no experimental y transversal, teniendo como población a 65 trabajadores, como muestra estará conformado por el 100%. En donde se finaliza que: La gestión administrativa, se debe llevar con mucho cuidado y responsabilidad si contamos con personal idóneo que quiera brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, para que establezca una buena organización, donde requiere o tiene la responsabilidad de un liderazgo que trate de comprometer a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos, y también lleve un buen control y así verificar detalladamente las tareas de la institución.

## **Regionales.**

- Alcántara (2015). En su investigación titulada *Gestión administrativa municipal y su resultado en el progreso urbano de los distritos de San Rafael, Tres Unidos, Shatoja y San Hilarión – 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional De San Martin, Tarapoto – Perú. Consideró como finalidad: “Determinar los resultados de la gestión administrativa municipal en el Desarrollo Urbano de los distritos, una muestra de tipo aplicada constituida por el personal que laboran en los municipios, 371 personas encuestadas, para ello el tipo de investigación es Aplicada, con técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento por último análisis de documentos. Concluyendo, que la gestión administrativa municipal tiene un efecto positivo en el Desarrollo Urbano de los distritos de San Rafael, Tres Unidos, Shatoja, y San Hilarión, analizando la encuesta y el análisis documental resultó que los cuatro distritos no tienen actualizados sus instrumentos de gestión que son el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) y el Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA); por eso los municipios no alcanzan un óptimo nivel de gestión administrativa municipal.
- Banda y Silva (2016). En su investigación titulada. *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor’S Building Co. S.A.C. de la Ciudad de Tarapoto, en el año 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto, Perú. manifestó como propósito determinar la correlación en la Gestión Administrativa y su Relación con la Productividad Laboral de dicha institución, siendo este estudio descriptivo - explicativo, teniendo como población y muestra 42 trabajadores de la empresa, en donde se les aplico encuestas y el cuestionario. En donde concluye: contiene definiciones favorables para aplicar métodos administrativos gerenciales modernas tiene una estructura concreta y conocida por

su personal, controla la gran parte de sus procesos, contiene una amplia cartera de clientes y ofrece constantes beneficios para el equipo de ventas para estar motivados a la hora de realizar sus labores y hacer mucho mejor su trabajo. Por ende, las recomendaciones fundamentales consideraron, en definir técnicas y tácticas basados en buscar la gestión administrativa, modificando las debilidades y aprovechando la coyuntura del mercado.

- Vásquez (2016). En su investigación titulada. *El liderazgo situacional influye en desempeño o desarrollo laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, Tarapoto 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Alas Peruanas, Tarapoto, Perú. consideró como objetivo fundamental determinar la influencia del liderazgo situacional en el desempeño laboral de dicha organización. Este tipo de investigación es aplicada, como población y muestra está representada por la totalidad de 90 trabajadores, cuya información recabada a través de un cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones:
  - El liderazgo situacional en la dirección regional de transportes y comunicaciones San Martín aún es un tema que está por implementarse, el tipo de liderazgo existente es el autoritario, los subordinados acatan las órdenes que brindan los directivos que han sido colocados por cargos de confianza política.
  - Los trabajadores terminan realizando sus labores por simple compromiso y no porque les nace hacerlo por cuenta propia.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo**

Es una cualidad que posee cualquier persona para desarrollar su capacidad o habilidad y por ende convertirse en un líder eficaz siempre y cuando estar “en continua mejora y crecimiento.”

Además, no se debe tener un don para ser líder (Fundesyram, 2010, p.10). Es una aptitud que se puede aprender con constantes prácticas y experiencias para los procesos educativos y empresariales.

### **1.3.2. Liderazgo situacional.**

Es un tipo de liderazgo que se caracteriza por la transformación del modelo de liderazgo de la persona idónea o jefe que debe tomar medidas con respecto a sus trabajadores y la condición en la que se encuentre, lo que le mantiene eficaz es su puesto adecuado con respecto a la situación en la que esté el equipo de trabajo adaptándose a sus necesidades. (Achua & Lussier, 2010)

### **1.3.3. La teoría del liderazgo situacional**

Este tipo de liderazgo teórico resalta la importancia de variables que realizan el desarrollo del liderazgo; sus creadores son responsables de que ningún tipo de liderazgo es óptimo en cualquier circunstancia. “para que el liderazgo tenga efectividad depende de la comunicación y los colaboradores y el líder y otras relevancias” (Sanchez, 2013, p. 231). Para que el liderazgo sea eficaz es aquel que se concentra en los trabajadores en cada circunstancia, es decir, ejerce un liderazgo apropiado a las necesidades del equipo de trabajo.

### **1.3.4. Estilos de liderazgo situacional.**

El estilo precisa la presencia de cuatro posibles estructuras de dirección que encaminan la categoría de control que un directivo actúa sobre los colaboradores, y designan: (Sanchez, 2013)

- Ordenar: es un factor por la cual se caracteriza por dar capacitaciones, instrucciones principales, para observar detenidamente el desarrollo del trabajo de los colaboradores.
- Persuadir: es un estilo que determina por explicar a los colaboradores o empleados las decisiones ya tomadas por el líder, a la vez determina los méritos y/o la facilidad de satisfacer con lo que se les solicita.
- Participar: se caracteriza por el que comparte sus ideas u opiniones con sus trabajadores y permite facilitar una mejor comunicación para llegar a un acuerdo satisfactorio acordada en unión con los demás miembros.
- Delegar: consiste en designar o dejar al líder como colaborador en la facilidad de tomar decisiones o acuerdos sobre cómo lograr los objetivos de trabajo de la entidad en general y de su puesto de trabajo encomendado o en particular.

Los dichos estilos incluyen la incorporación de dos medidas o dimensiones del comportamiento del líder, que son las actividades del comportamiento en la relación al trabajo (parecido a la descripción del estudio investigado por la Universidad de Ohio). El jefe es la persona clave o es el personal idóneo que tiene un puesto de manera formal en una entidad y es rígidamente responsable del trabajo por lo menos de una a más personas y tiene autoridad precisa sobre ésta. (Acosta, 2011)

El liderazgo tiene múltiples definiciones o conceptos amplios, que uno realiza en dicha institución por ello engloba contextos formales como los informales. Como señalan Goleman, Boyatzis, & Mckee (2004) el liderazgo es “una capacidad que pone practica para influir en sus tareas de cada persona o en un equipo de trabajo para lograr una meta en dicha situación.” (p.99).

### **1.3.5. Definición de eficacia organizacional en el contexto del liderazgo.**

Tiene como finalidad de complacer una carencia social mediante de sus servicios o productos en perfecto estado, para ello tiene que estar en condiciones adecuadas, por ende, debe estar en una condición de eficiencia y eficacia para evitar reclamos, con el acierto de numerosas ventajas en la producción de acceso que se necesita. “La eficiencia trata de encontrar o favorecer el mejoramiento mediante recursos y herramientas técnicas y económicas, en cambio la eficacia trata de encontrar máxima productividad en la entidad, a través, de medios técnicos eficiencia y también por medios políticos no económicos” (Chievenato, 2007, p. 67). La eficacia es el resultado de los objetivos que trata de encontrar la entidad en el ámbito político, económico y social.

El autor Blanchard & Sánchez (2007), tiene como finalidad de presentar y explicar la eficacia en cuatro partes importantes: desarrollo y seguimiento del rendimiento de la productividad, mejora del vínculo en las distintas personas, progreso y desarrollo de los colaboradores. En esta visión combina igual que Chiavenato, los órdenes económico, político y social.

### **1.3.6. Sostenibilidad o viabilidad**

Determina como cualidad en la amplitud de la entidad de integrar estructuralmente al paradigma del contexto en el que se desarrolla para permanecer en una etapa, que se manifiesta y revela en el liderazgo transformacional mediante resultado donde el líder ayuda en el desempeño a sus trabajadores para que estén preparados ante cualquier problema de manera proactiva frente al paradigma. (Hellriegel, 2011)

### **1.3.7. Contribución al desempeño de la organización**

Consiste en administrar factores de carácter cuantitativo para evaluar y comprobar las medidas de actividades económico y operacional entre ellos se menciona el abastecimiento sobre la inversión y el rendimiento de los medios utilizados en las operaciones de la entidad guías o indicadores descriptivos que manifiesta el grado de responsabilidad de los trabajadores con los objetivos organizacionales que se manifiesta con la capacidad y desempeño del liderazgo transformacional. (Hellriegel, 2011)

### **1.3.8. Motivación y nivel de compromiso**

Los colaboradores tienen como conocimiento una jerarquía que ayudan a los demás a mostrar modelos y supuestos mentales de la entidad dando solución a la armonización lo que se dice o se hace y es la declaración o variable de resultado del problema del liderazgo transformacional mediante de las dimensiones de motivación, superación e inspiración e -influencia adecuada. (Chievenuto, 2007)

### **1.3.9. Evaluación del liderazgo situacional**

Perez (2014), considera que el liderazgo situacional debe ser evaluado en función a dos comportamientos, el comportamiento directivo y el comportamiento de apoyo, cada uno posee características diferentes que permiten al líder adaptarse a cualquier situación.

- **Seguimiento**

El personal idóneo (líder) tiene como funciones y tareas; guiar como llevarlas a través de pasos y controla el resultado. (Perez, 2014)

- Organización: el líder es debe tener la capacidad para organizar, coordinar y fijar las funciones u obligaciones que el personal deberá realizar. (Perez, 2014)
- Detalle específico: el líder debe fijar las actividades que deberán realizarse, estas deben ser bien detalladas, para evitar confusiones o malos entendidos en el personal. (Perez, 2014)
- Políticas: el líder debe fijar políticas o normas, a fin de que las actividades sigan ciertos parámetros y permitan obtener resultados favorables. (Perez, 2014)
- Comunicación: el líder es el encargado de establecer canales de comunicación con el colaborador, a fin de que la información sea entendible. (Perez, 2014)
- Adaptabilidad: el líder debe estar atento a los nuevos cambios, de ese modo adaptarse rápidamente. (Perez, 2014)

- **Apoyo**

El líder tiene la responsabilidad de ser el primero que fomenta la participación y la toma de decisiones, y colaborar con el equipo de trabajo. (Perez, 2014)

- Relaciones Interpersonales: debe existir una buena relación entre colaborador y líder. (Perez, 2014)
- Delegación: el trabajo debe dividirse, y delegar a cada colaborador, a fin de que se culmine las actividades en conjunto y se obtenga resultados positivos. (Perez, 2014)
- Oportunidad: el líder debe brindar autonomía y la libertad para que el personal desarrolle sus habilidades y destrezas. (Perez, 2014)
- Cooperación: el líder debe poseer la capacidad para motivar a su personal, incentivarlo alcanzar las metas y demostrarle lo importante que es para la organización, a fin de que este se sienta motivado al desempeñar sus actividades. (Perez, 2014)



- Confianza: el líder debe brindar y generar confianza en el personal, a fin de que este pueda conocer sus debilidades y puedan ser mejorados además ello permitirá que el líder pueda persuadir al colaborador en sus actividades. (Perez, 2014)

### **1.3.10. Gestión**

- **Definición**

La gestión administrativa se basa en todas las tareas que inicia para ordenar y coordinar el desempeño de un grupo, se trata de cumplir o alcanzar las metas u objetivos con la ayuda de los individuos y las cosas mediante el desarrollo de ciertas tareas específicas como son la planeación, organización, también dirección y por último el control. (Roque, 2016)

### **1.3.11. Gestión administrativa**

Ramirez (2013) cita que “la gestión administrativa es una evolución diferente que consta en planificar, organizar, también ejecutar y por último controlar, que rinde para diagnosticar y lograr objetivos mediante el uso de individuos o personas y de otros recursos” (p.34). Mediante las definiciones anteriormente indicadas podemos decir que gestión administrativa se basa de diseñar, ordenar, coordinar y mantener un entorno agradable trabajando en grupos, los trabajadores cumplen eficientemente objetivos definidos.

### **1.3.12. Elementos de la gestión administrativa**

Para Chiavenato (2012) Los elementos de la gestión administrativa están compuesta por planeación, acción

encargada de trazar líneas de lo que se desea alcanzar u obtener, organización, actividad encargada de dividir y trabajar en conjunto, asesoría en la encargada de adiestrar al personal, dirección acción que se realiza para la toma de decisiones es donde se identifican los líderes, información se basa en mantener informado a los colaboradores y jefes de lo que sucede.

La Gestión administrativa está compuestas por la planificación es la primera fase donde se dialoga o plantean las metas, y políticas que necesita alcanzar la dicha institución, la organización es la coordinación de todas las tareas propuestas para cumplir los objetivos trazados. “entonces por otro lado se encuentra la dirección gestora para facultar orden, autoridad, tareas y fraccionar roles para lograr el trabajo en equipo” (Cotacallapa, 2011, pág. 32). Para concluir tenemos el último elemento que es control por ende tiene el gesto supervisar los resultados adquiridos al cierre de todo el proceso para finalmente comprobar si se logró cumplir con los objetivos trazados.

#### **1.3.13. Importancia de la Gestión Administrativa**

La gestión de tesorería es una herramienta de mucha importancia ayuda para la organización más aún si estas se encuentran en crisis, pues en base a ella se puede anticipar y prevenir las dificultades financieras que se presenten, además es importante porque permite que los pagos se realicen de manera oportuna. (Echevarria, 2015)

#### **1.3.14. Dimensiones de la gestión Administrativa**

En tal sentido Cotacallapa (2011) mide la variable Gestión Administrativa, en función a la dimensión planificación, organización, dirección y control. La gestión administrativa

son todas aquellas acciones a través del cual los jefes o gerente desarrollan sus actividades, para ello hace uso de los procesos administrativos, pues le permiten determinar si está realizando una adecuada gestión empresarial.

- **Planificación**

La planificación es la acción donde se plantean políticas, ideas, estrategias en función al cumplimiento de las actividades planeadas, además se designa los recursos y medios a utilizar durante el proceso de ejecución. (Cotacallapa, 2011)

- Fases de evaluación de la planificación
  - Recolección de datos: La primera fase de la planificación es la recolección de datos, es decir esta se centra en la adquisición de toda fuente acerca del problema, causas o consecuencias que generan dificultades al área de tesorería. (Cotacallapa, 2011)
  - Fijación de objetivos: Cotacallapa (2011) “Se refiere básicamente al establecimiento de objetivos y políticas, fijas fáciles de alcanzar y se ajusten a las condiciones de trabajo y se centren en mejorar las deficiencias” (p. 86).
  - Formulación de planes: Cotacallapa (2011) determina que para la formulación de planes se debe tener en cuenta la opinión del personal que se encuentra en el área, pues estos se encuentran expuestos a las deficiencias y debilidades que posee el área, además es importante tener en cuenta las condiciones y el medio en el que se encuentre la tesorería.

- Generalización de planes: Después de haber establecido los planes que se ejecutarán en el área y durante un periodo de tiempo, se informa a toda la organización, a las diferentes jerarquías y personal en general sobre el plan a ejecutar, pues mediante esta se obtendrá la colaboración y aprobación de todos. (Cotacallapa, 2011)
  
- Seguimiento: El seguimiento se realiza después de haber divulgado los planes, es decir si todos están de acuerdo o de repente hay algunos aspectos que deben mejorarse tomarse en cuenta, son detalles que modifican antes de ejecutar lo planificado. (Cotacallapa, 2011)
  
- **Organización**

La organización es la coordinación y el establecimiento de una estructura que se genera entre los recursos humanos y los medios físicos, que facilitan llevar a cabo el plan, pues es un factor a través del cual los colaboradores se desempeñen mejor. La organización es la que agrupa tareas para conseguir resultados en coordinación u orden al momento de desarrollarse una determina actividad, en ella interviene factores de tiempo, personas, etc. (Cotacallapa, 2011).

  - Fases de evaluación de la organización
  - Agrupar obligaciones: Para una buena organización es importante en primer lugar agrupar las actividades u obligaciones y determinar las que son más importantes que otras, clasificarlas de acuerdo a un orden que permita un mejor desarrollo y facilitare el trabajo a los colaboradores. (Cotacallapa, 2011)
  
  - Dividir el trabajo: Para Cotacallapa (2011) la división de trabajo es una actividad útil y necesaria utilizada en la

organización, pues en función a ella se designan los trabajos al personal de forma equitativa, y de acuerdo a su habilidades, conocimientos y capacidades, de tal modo trabajar en conjunto en base a un mismo objetivo.

- Asignar funciones: Cotacallapa (2011), menciona que es importante la asignación de trabajos, pero también es un proceso que se debe realizar cuidadosamente, ya que para ello es importante tener en cuenta cada una de las habilidades y conocimientos que poseen los colaboradores, determinar en que se desenvuelven mejor y si tiene capacidad para líder y solucionar los problemas tomando las decisiones correctas.

- **Dirección**

Es la orientación que se le da a lo planeado durante su ejecución, en donde se vigila y supervisa todas las actividades, delegando autoridad, a ciertos colaboradores con características propias de liderazgo, así mismo a través de esta se logra determinar la capacidad de liderazgo del personal e identificar sus habilidades. (Cotacallapa, 2011)

- Fases de evaluación de la dirección
  - Autonomía: La mejor manera de direccionar las actividades planeadas, es mediante la delegación de autoridad. Los directivos muchas veces se encuentran con demasiada carga de trabajo, y lo que siempre hacen es delegar el trabajo a una persona que cuenta con ciertas condiciones ya sea por experiencia, mayores conocimientos, habilidades y capacidades para liderar. (Cotacallapa, 2011)

- Divulgar autoridad: Cotacallapa (2011), determina que es necesario que el jefe o directivo de la organización se encargue de dar a conocer que ha delegado a una persona en especial para cumplir ciertas funciones específicas, y que estos deberán brindarle el apoyo necesario.
  
  - Canales de dialogo: Es necesario e importante que en la organización exista una buena relación entre los colaboradores, pues todas las actividades y planes lo realizaran en conjunto bajo un mismo objetivo. “Es importante que la comunicación sea efectiva y recíproca, además la comunicación es considerada con un medio esencial a través del cual se expresaran las ideas, estrategias y los métodos de trabajo generando de esa manera un ambiente de armonía” (Cotacallapa, 2011, p. 36). Así mismo una buena comunicación permite que la información que se intercambie dentro de la empresa sea entendible estas pueden ser, normas, políticas, o instrucciones.
  
  - Supervisión: Después de delegar autoridad es necesario que el jefe supervise si está realizando una buena labor, de esa manera evitar que la persona designada este cometiendo algún fraude, o no esté realizando con eficiencia su trabajo, y darle la solución oportuna. (Cotacallapa, 2011)
- 
- **Control**

El control es la evaluación de los resultados que se obtienen después de la ejecución del plan en función a los esperado y programado, además se toma en cuenta los

resultados que se obtuvieron antes de ejecutarse el plan, de tal modo determinar si está a funcionamiento de manera efectiva o en todo caso de haber algunas deficiencias brindarle la solución oportuna o una retroalimentación. (Cotacallapa, 2011)

- Fases de evaluación del control

- Métodos

Para el control es importante establecer parámetros que permitan evaluar los resultados de las actividades ejecutadas, ya sean instrumentos de observación, análisis de los documentos de la productividad de los diferentes años, comparando los resultados en ambos casos. (Cotacallapa, 2011)

- Desempeño: Es necesario medir el rendimiento de las actividades ejecutadas, ya sea mediante su nivel de productividad, además el nivel de desempeño que los colaboradores ponen en sus tareas. (Cotacallapa, 2011)

- Resultados: Después de hacer la evaluación es importante determinar si se han cumplido con cada uno de los parámetros, políticas y normas establecidas durante la planificación, de tal manera identificar cada una de las falencias y mejorar las debilidades, como también aprovechar los resultados positivos que han obtenido. (Cotacallapa, 2011)

- Medidas correctivas: Al encontrarse fallas o errores es necesario tomar las medidas correctivas, es decir solucionar las deficiencias y debilidades de las actividades desarrolladas, ya sean con respecto al personal o con relación a los métodos utilizados. (Cotacallapa, 2011)

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo influye el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo se viene dando el liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017?
- ¿Cómo se viene ejecutando la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

El actual trabajo de investigación se justificó considerando que el liderazgo situacional tiene la capacidad de mostrar la habilidad de un líder capaz de llegar a tomar sus propias decisiones hacia los demás y tener en cuenta sus capacidades, siempre y cuando pensando en su desarrollo personal y en el progreso colectivo, creando medios favorables en el cual los trabajadores puedan participar activamente a través de la intervención del equipo estructurado u organizado en la toma de decisiones.

Considerando que la institución comunitaria es un método social mediante el cual los integrantes de un grupo divergente y por medio del trabajo en equipo, se describen gradualmente, además valora las posibilidades destacando el esfuerzo y la importancia que el proyecto pese, para satisfacer las necesidades comunes de los involucrados.



## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

**Hi:** El Liderazgo situacional influye positivamente en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

**Ho:** El Liderazgo situacional influye negativamente en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

**H1:** El liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017, se viene dando de manera inadecuada.

**H2:** La gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017, se viene ejecutando de manera deficiente.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la influencia que tiene el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

### **1.7.2. Específicos**

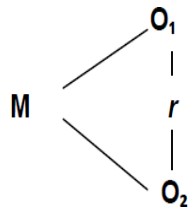
- Analizar el liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.
- Evaluar la Gestión Administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es descriptivo – correlacional, pues se analizó el comportamiento de las variables de manera independiente, para luego determinar el nivel de relación existente entre ambas.

Esquema:



**Donde:**

M = Muestra (Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de SM)

O1 = Liderazgo situacional.

O2 = Gestión Administrativa.

r = Relación de las variables de estudio.

### 2.2. Variable, Operacionalización.

#### 2.2.1. Variables

- **Variable Independiente**  
Liderazgo situacional
- **Variable Dependiente**  
Gestión administrativa



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Gestión Administrativa</b>	Ramírez (2013) lo considera como un “procedimiento estructura en la cual precisas diversos enfoques, así como implica diversos objetivos y metas que se deben cumplir durante un determinado periodo” (p.34).	Se aplicará un cuestionario de acuerdo a las dimensiones e indicadores que se presentan, con la finalidad de conocer la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín.	Planificación  Organización  Dirección  Control	Recolección de datos Fijación de objetivos Formulación de planes Generalización de planes  Seguimiento Agrupar obligaciones Dividir el trabajo Asignar funciones Autonomía Divulgar autoridad Canales de dialogo Supervisión Métodos Desempeño Resultados Medidas correctivas	Ordinal

Fuente: elaboración propia.

## 2.3. Población, muestra

### 2.3.1. Población:

La población para el desarrollo del estudio de investigación estuvo conformada por 90 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, quienes vienen laborando actualmente en mencionada institución.

Condición.	Cantidad
Trabajadores	90
TOTAL	90

Gestión Administrativa

### 2.3.2. Muestra:

La muestra para el desarrollo del siguiente estudio de investigación se determinó a través de la siguiente formula:

#### Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 90

#### Formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1) d^2 + Z^2 pq}$$
$$n = \frac{90 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(90 - 1) (0,05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 73$$

La muestra estuvo conformada por 73 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de San Martín.

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

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** la técnica que fue utilizada en el presente estudio, fue la encuesta, a través del cual se formuló una serie de ítems relacionados directamente con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, la cual ha permitido analizar la percepción de cada uno de los trabajadores seleccionados.
- **Instrumento:** el instrumento fue el cuestionario, mediante el cual se elaboró preguntas relacionadas a los indicadores, para luego determinar su validez y así aplicarlas a la muestra de estudio.

### 2.4.2. Validez y confiabilidad

La validez del instrumento se determinó a través del juicio de expertos, determinado por la experiencia en la evaluación y validación de instrumentos de recojo de información.

La prueba de confiabilidad del instrumento, se determinó con el Alfa Cronbach coeficiente que tiene la propiedad de medir el grado de fiabilidad de una escala de medida establecida en el instrumento cuya fórmula es la siguiente:

#### Cronbach

La fórmula es como sigue:

$$r_u = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

$r_u$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_t^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El investigador ha optado por una tesis de tipo descriptiva correlacional, pues inicialmente se analizarán cada una de las variables de manera independientes, después de haber aplicada la encuesta, una vez recopilada toda la información (datos), se procedió a tabular estos en el programa Excel para extraer las tablas y gráficos correspondientes, es decir de acuerdo a los objetivos establecidos, posteriormente para la descripción general se ha tabulado los datos en el programa SPSS 24, sistema que automáticamente analiza los datos para establecer el grado de correlación para tal caso el de Rho de Spearman.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La presente tesis considera relevante la objetividad de la información, toda vez que se ha tomado incito con el apoyo desinteresado del sujeto de investigación, de tal manera se ha respetado para privacidad de los encuestados desde la primera interacción con ellos, al momento de la recolección de datos, hasta el tratamiento de los datos recopilados, asimismo los sujetos encuestados fueron anónimos.

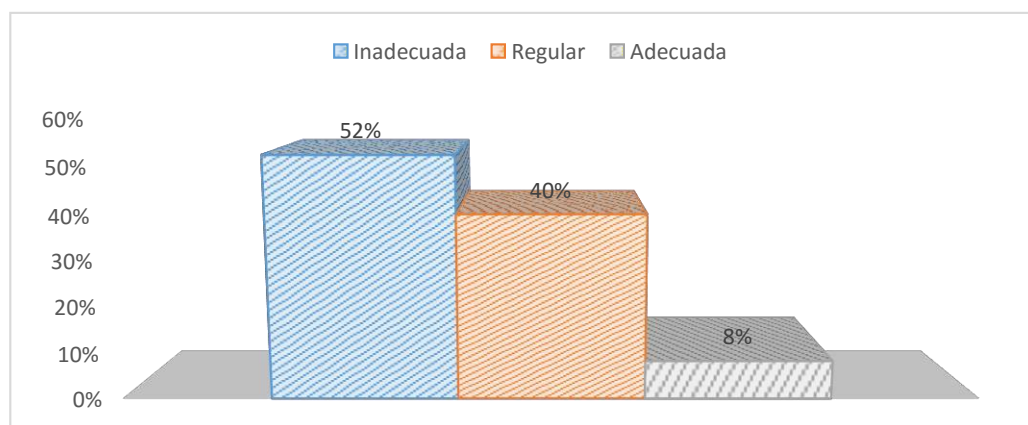
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Analizar el liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

**Tabla 1:**  
*Seguimiento*

Seguimiento	fi	%
Inadecuada	38	52%
Regular	29	40%
Adecuada	6	8%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 1:** *seguimiento*

*Fuente: elaboración propia*

El 52% de los encuestados señalan que el liderazgo situacional en función al seguimiento es inadecuado, pues el líder no posee la capacidad para organizar, coordinar y fijar las actividades que el personal debe realizar, además pocas veces detalla específicamente las actividades que deben ejecutarse, no posee la capacidad para establecer políticas y normas que contribuyan al cumplimiento de objetivos, no se interesa en establecer canales de comunicación, a fin de que la información transmitida sea entendible y veraz, no se adapta con facilidad a los cambios que se den en la institución.

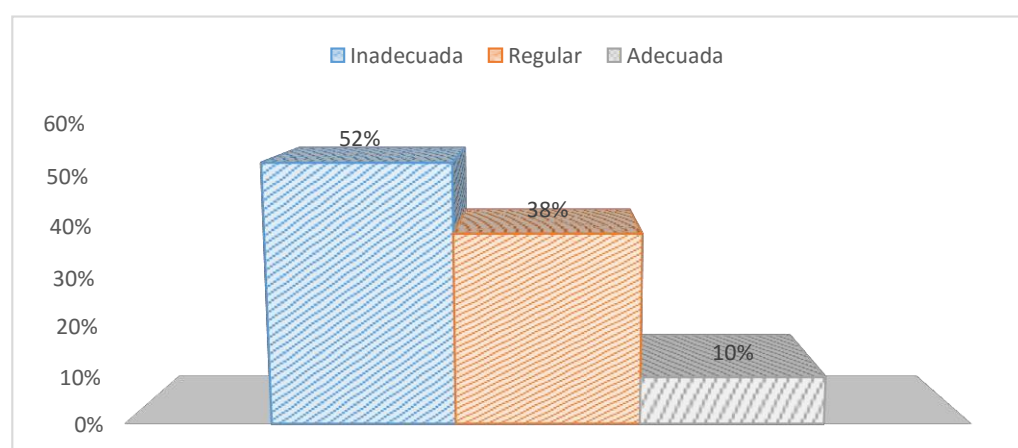


**Tabla 2:**

*Apoyo*

<b>Apoyo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada</b>	38	52%
<b>Regular</b>	28	38%
<b>Adecuada</b>	7	10%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 2:** *apoyo*

*Fuente: elaboración propia*

El 52% de los encuestados señalan que el liderazgo situacional en función al apoyo es inadecuado, pues el líder no fomenta las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y de sí mismo con el personal, no posee la capacidad para dividir equitativamente las tareas, a fin de se culmine las actividades a tiempo, pocas veces brinda libertad laboral a los colaboradores, a fin de que estos desarrollen sus destrezas y habilidades, no tiene la capacidad para motivar e incentivar al personal para alcanzar las metas, finalmente el líder no brinda confianza al personal con el fin de incrementar su desempeño y crear un buen clima laboral.

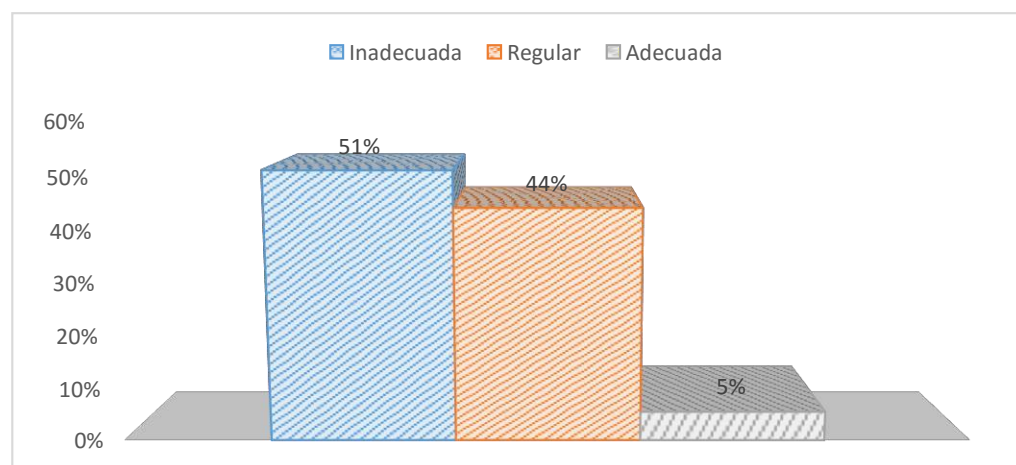
### 3.2. Evaluar la Gestión Administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

**Tabla 3:**

*Planificación*

<b>Planificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada</b>	37	51%
<b>Regular</b>	32	44%
<b>Adecuada</b>	4	5%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 3:** *planificación*

*Fuente: elaboración propia*

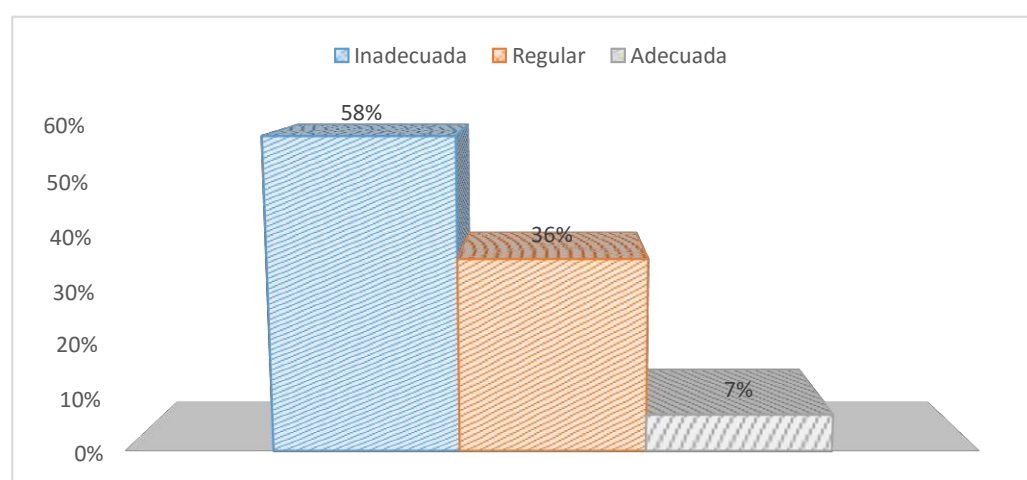
El 51% de los encuestados menciona que la gestión administrativa en función a la planificación no se viene dando de manera adecuada, debido a que los directivos no buscan información, antes de planificar cualquier actividad, no fijan las políticas y objetivos conjuntamente con el personal, los planes no son formulados a base de la capacidad laboral que posee la institución, pocas veces dan a conocer a todo el personal los planes a ejecutar durante determinado periodo, y los directivos no realizan constante seguimiento y evaluaciones de los planes.

**Tabla 4:**

*Organización*

<b>Organización</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Inadecuada	42	58%
Regular	26	36%
Adecuada	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 4:** organización

*Fuente: elaboración propia*

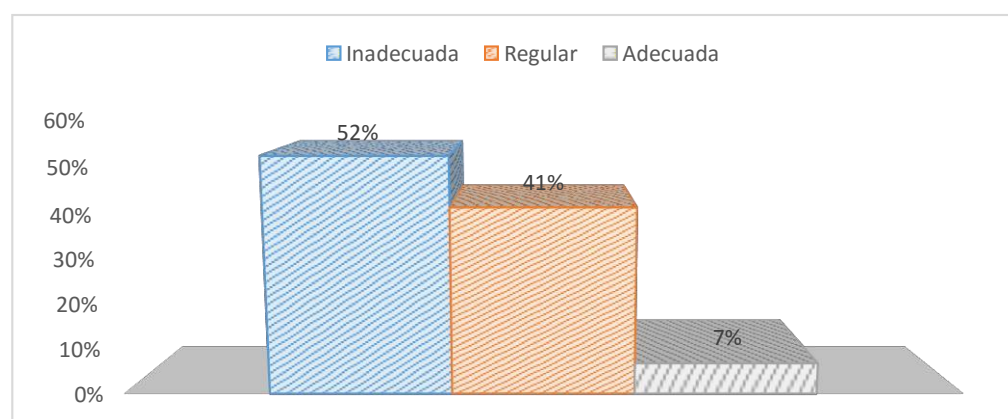
El 58% de los encuestados determina que la gestión administrativa en función a la organización se viene manejando inadecuadamente, debido a que los directivos no designan claramente las obligaciones que debe cumplir el personal, tomando en cuenta las funciones de su puesto, pocas veces dividen el trabajo para que de esta manera se cumpla con los objetivos trazados, la asignación de funciones no es clara, para cada uno de los trabajadores.

**Tabla 5:**

*Dirección*

Dirección	fi	%
Inadecuada	38	52%
Regular	30	41%
Adecuada	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 5:** dirección

*Fuente: elaboración propia*

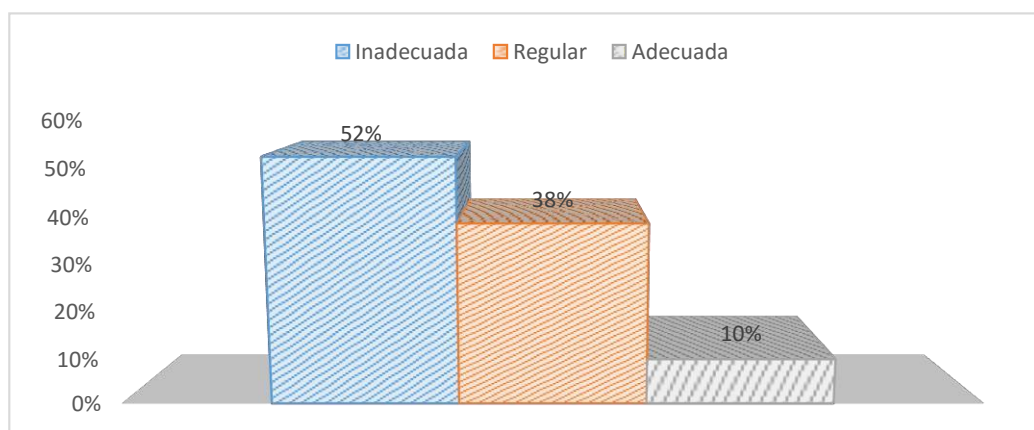
El 52% de los encuestados señalan que la gestión administrativa en función al proceso de dirección se viene desarrollando de manera inadecuada, pues los directivos no brindan autonomía, a la persona responsable del grupo, no dan a conocer quien tiene la total autoridad en el grupo, los directivos pocas veces dan a conocer los canales de comunicación entre órganos de línea, asimismo no supervisan constantemente el desempeño de los encargados del grupo.

**Tabla 6:**

*Control*

<b>Control</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada</b>	38	52%
<b>Regular</b>	28	38%
<b>Adecuada</b>	7	10%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 6:** *Control*

*Fuente: elaboración propia*

El 52% de los encuestados señala que la gestión administrativa en función al control se viene manejando de manera inadecuada, pues la institución no establece estándares y métodos de trabajo simplificados para obtener buenos resultados, asimismo los directivos no evalúan el desempeño del personal, con el fin de realizar mejorar, no controlan el cumplimiento de los estándares, tampoco toman medidas correctivas en conjunto con el personal.

**3.3. Determinar la influencia que tiene el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.**

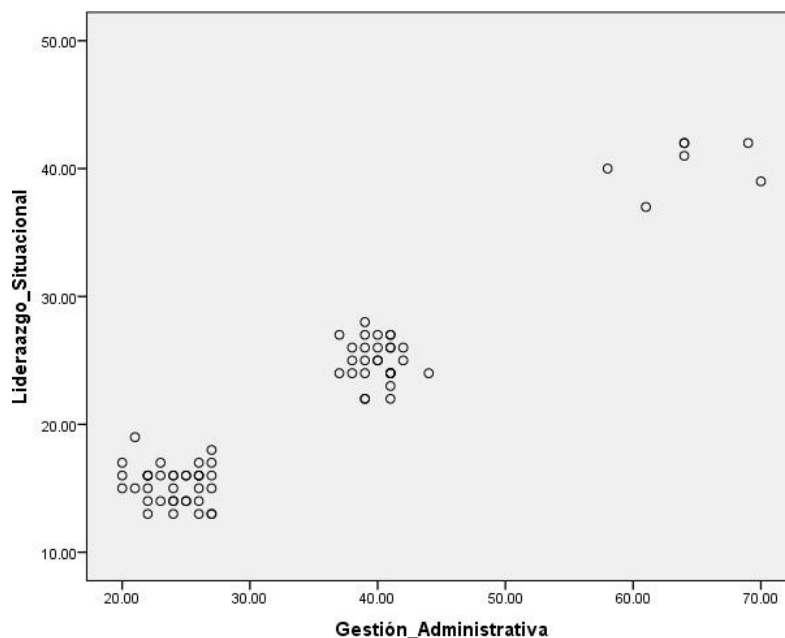
**Tabla 7:**

*Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa.*

			Liderazgo Situacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Situacional	Coeficiente de correlación	1.000	.796**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	73
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.796**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	73	73

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

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 7:** *Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa.*

*Fuente: elaboración propia*

En tabla y figura se puede apreciar la correlación del Rho de Spearman, la cual arrojo un coeficiente de 0.796, la cual es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), de tal manera se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) para aceptar la hipótesis alterna o de investigación ( $H_i$ ), la cual describe que el liderazgo situacional influye positivamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017. Pues al no mantener un adecuado estilo de liderazgo situación afecta directamente en la gestión de la institución, trayendo consigo deficiencias en el cumplimiento de las metas, políticas y objetivos.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Tras el análisis de los resultados se ha logrado identificar que no se presencia el liderazgo situacional, pues al evaluar las características y cualidades que este debe presentar, se ha identificado su ausencia, identificando de cierta manera que existe un líder pero que no desarrolla sus funciones adecuadamente, sin duda alguna se ha evidenciado dificultades para coordinar mutuamente con el personal las actividades que desarrollaran, además se ha evidenciado la falta de apoyo que debería brindar a su personal, por lo que estos no tienen ninguna convicción que tienen un líder, por lo que desarrollan su trabajo por el compromiso que tienen a la institución. Ante dicha situación se analiza los resultados de Vásquez (2016) quien en su investigación considera que el liderazgo situacional en la dirección regional de transportes y comunicaciones San Martín aún es un tema que está por implementarse, el tipo de liderazgo existente es el autoritario, los subordinados acatan las ordenes que brindan los directivos que han sido colocados por cargos de confianza política. Los trabajadores terminan realizando sus labores por simple compromiso y no porque les nace hacerlo por cuenta propia. Como se puede analizar existen situaciones similares pues el estilo de liderazgo situacional no se evidencia en ninguna de ellas, esto debido a la mala selección del personal que liderara cada área, pues en el sector publico normalmente los puestos son ejercidos por personas de confianza, lo cual estaría evadiendo las políticas de reclutamiento y selección de la organización.

Por otro lado, se ha identificado que deficiencias en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017, ya que diversos problemas se ha evidenciado en la planificación y organización de las actividades y procedimientos administrativos, en cuestiones de objetivos y metas, las políticas, y entre otras actividades que son esenciales para el desarrollo de dicha institución, asimismo se ha identificado problemas para desarrollar el control y la dirección pertinente de las actividades; ante ello Calero (2016) en su investigación considera que la gestión administrativa, se



debe llevar con mucho cuidado y responsabilidad si contamos con personal idóneo que quiera brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, para que establezca una buena organización, donde requiere o tiene la responsabilidad de un liderazgo que trate de comprometer a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos, y también lleve un buen control y así verificar detalladamente las tareas de la institución. Funciones que realmente en la presente investigación no se ha podido evidenciar, sino todo lo contrario, pero algo es cierto depende de la adecuada gestión para que el personal desarrolle eficientemente sus labores, y todo parte del pertinente estilo de liderazgo que debe existir en la institución.

## V. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los resultados se exponen las siguientes conclusiones:

1. El liderazgo situacional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, no se viene desarrollando adecuadamente puesto que no se presencia la ejecución de seguimiento de las actividades, por lo que el líder no tiene la capacidad para organizar las actividades, además se ha evidenciado la falta de comunicación pertinente, la falta de adaptabilidad a futuros cambios, asimismo el establecimiento de políticas no es el adecuado ya que no involucra al personal en dicha actividad, deslindando el apoyo y la confianza que debería ofrecerles,
2. Por otro lado, se ha logrado identificar que la gestión administrativa se viene desarrollando de manera deficiente, puesto que el gerente no tiene la capacidad suficiente para ejercer dichas funciones, como son la falta de planificación de las acciones y/o diversos procedimientos que se deben ejecutar en el área; además se ha identificado gran problemática en la organización, pues existen problemas para delegar funciones, dividir el trabajo, ocasionando que el personal no tengo suficiente información para desarrollar su trabajo, asimismo se ha evidenciado problema para ejecución del control y supervisión del trabajo, todo esto debido a la mala dirección ejercida en el área.
3. Finalmente se ha logrado determinar que el liderazgo situacional influye positivamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017; corroborado con la correlación de Pearson de 0.796, ya que esta es significativa se ha optado por rechazar la hipótesis nula, para aceptar la hipótesis alterna.

## VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones descritas en el presente estudio, se formular distintas recomendaciones:

1. Se recomienda al gerente de la Corte Superior de Justicia de San Martín tomar la posición de un líder autocrático, ya que este estilo de liderazgo permite implantar estrategias y dinámicas laborales, promoviendo el diálogo para la toma de decisiones, a través de las opiniones de cada empleado.
2. Se sugiere a los representantes de la Corte Superior de Justicia, tomar en cuenta la ejecución del adecuado proceso de reclutamiento y selección de las personas encargadas de cada área, de tal manera sus cualidades coincidan el que se espera contratar. Asimismo, se recomienda desarrollar cursos de capacitación en función a mejorar el liderazgo.
3. Por otro lado, se recomienda a los directivos crear un cuadro de mando integral para crear objetivos estratégicos de acuerdo a las deficiencias encontradas en la gestión administrativa, a través de la cual se designe a los responsables del desarrollo de cada estrategia, asimismo realizar el seguimiento y el control de todas las actividades. Además, se recomienda desarrollar talleres en las cuales se explique los procedimientos detallado de los pilares administrativos.
4. Finalmente se recomienda evaluar periódicamente el liderazgo y la gestión de manera independiente, para analizar el progreso de cada una de ellas, y de seguir presentándose falencias aplicar nuevas estrategias que mejoren dicha actividad.

## VII. REFERENCIAS

- Achua, C., & Lussier, R. (2010). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson Learning.
- Acosta, j. (2011). *Trabajo en Equipo* (Primera ed.). Madrid, España: Esic.
- Alcántara, J. W. (2015). *Gestión Administrativa Municipal Y su efecto en el Desarrollo Urbano de los Distritos de San Rafael, Tres Unidos, Shatoja y San Hilarion - 2014*. Universidad Nacional De San Martin, Tarapoto, Perú.
- Alva, J. (2014). *Relacion entre el nivel de satisfaccion laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Tujillo - 2014*. (Tesis de pregrado), Universidad Privada Antneor Orrego, Trujillo.
- Alvarez, C. (2012). *Productividad y desarrollo*. Mexico: ITSON.
- Banda, J. J., & Silva, V. (2016). *La Gestión Administrativa y su Relacion con la Productividad Laboral de la Empresa Omega Constructor´S Building Co. S.A.C. de la Ciudad de Tarapoto, en el Año 2014*. Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto, Perú.
- Becerra, S. (2014). *Relacion del clima organziaiconal y la satisfaccion laboral en los trabajadores de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. (Tesis de pregrado), Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Blanchard, K., & Sánchez, E. (2007). *Liderazgo al más alto nivel. Cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Colombia: Norma.
- Calero, J. D. (2016). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huacho, Peru.
- Campos, R. (2012). *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Region Callao*. Universidad San Ignacio De Loyola, Lima – Perú.
- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: R. B. Servicios Editoriales S.L. .

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría de la administración general de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Cotacallapa, G. (2011). *Guía didáctica del proceso administrativa*. Lima: PROESAD.
- Davis, P. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11a ed.). México: McGraw Hill interamericana.
- Díaz, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral* (2º ed.). Madrid, España: Parainfo.
- Echevarría, L. (2015). *Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa en una Organización Cristiana*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Frias, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia*. (Tesis de maestría), Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Fundesyrum, K. (2010). *Ética en el liderazgo*. San Salvador: SS.
- García, C. (2015). *Capacidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). *El Líder Resonante*. España: Melvin C.A.
- González, M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México: UOC Editorial.

- Gutiérrez, W. A. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Hellriegel, J. (2011). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw / Interamericana Editores, S.A.
- Juárez, J. R. (2010). *Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto*. Tesis Doctoral, Universidad Alas Peruanas, Tarapoto, Perú.
- López, F. (2012). *Modelo de Liderazgo Situacional para Directivos de las Empresas Públicas del Ecuador. Aplicabilidad e Impacto en la gestión*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
- Meza, D. (2014). *Liderazgo universitario: Factores que determinan el estilo de liderazgo en directores de escuelas y departamentos académicos en universidades costarricenses*. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Ministerio de trabajo. (2005). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Mintra. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS\\_009\\_2005\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_009_2005_TR.pdf)
- Peña, M. (2013). *Relacion de factores de satisfaccion laboral en los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal mecanica*. (Tesis de pregrado), Universidad Autónoma de Coahuila, Mexico. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>
- Perez, A. (11 de Diciembre de 2014). *Liderazgo Situacional (Modelo Hersey – Blanchard)*. Recuperado de CEOLEVEL: <http://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard>
- Pérez, Ú. U. (2013). *Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango*. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

- Prialé, J. (18 de Abril de 2014). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/empleo-management/53-lideres-empresas-genera-ambientes-trabajo-desmotivantes-2094823>
- Quintanilla, R. (2013). *prevencion de riesgos, seguridad laboral y medio ambiental*. Malaga: Innovacion y Cualificacion.
- Ramirez, D. (2013). *La Competitividad*. Universidad Nacional de Colombia, Bogota.
- Rimac. (30 de Abril de 2017). 55 trabajadores al día tienen un accidente durante su jornada laboral. *Prevencion*. Recuperado de <http://prevencionar.com.pe/2017/04/30/55-trabajadores-al-dia-tienen-accidente-jornada-laboral/>
- Rodríguez, N. L. (2014). *Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa del Sector de Mecánica Automotriz*. Lima, Perú.
- Romero, A. I. (2013). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A.* Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Roque, G. (2016). *Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la Atención al Cliente en la Mype Comercial "San Martin" – Chiclayo*. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipan , Chiclayo.
- Salud, O. M. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de Centro de Prensa: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Sanchez, B. (2013). *Liderazgo Situacional en la Administración Local*. España: Psicothema.
- Sandoval, J. (2015). *Seguridad laboral y su relacion con la satisfaccion laboral de los colaboradores del Hotel San Antonio de la ciudad de Tarapoto, 2017*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto. Obtenido de Biblioteca de la Universidad
- Soto, B. (17 de Junio de 2014). El liderazgo situacional. *Gestión*. Recuperado de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion->

personal/45768/consejos-para-superar-test-psicotecnicos-en-seleccion-de-personal/

- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). *No security: A Meta-Analysis and Review of job Insecurity and Its Consequences*. Stockholm, Suecia: Journal of Occupational Health Psychology.
- Ubicania. (02 de Mayo de 2017). *Ubicania. com*. Recuperado de Ubicania. com: <https://ubicania.com/empresa/comercializadora-thais-arevalo-srl-20572222986>
- Vargas, E. J., & Muñoz, M. A. (2015). *Grupos Generacionales y Actitud de Satisfacción Laboral*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Vásquez, K. (2016). *El liderazgo situacional influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, Tarapoto 2016*. Universidad Alas Peruanas, Tarapoto, Perú.
- Vigo, E. A. (2015). *La Gestión Administrativas Actual y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hotel & Spa "La Hacienda" Año 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú.
- Villalón, X. G. (2014). *El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal*. Universidad De Chile, Santiago De Chile, Chile.



# **ANEXOS**

**Anexo nº 1:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS**

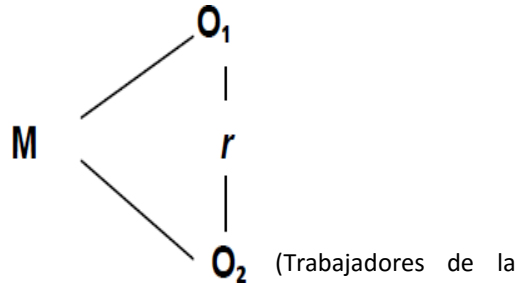
**TÍTULO: Influencia del Liderazgo situacional en la Gestión administrativa en la Corte Superior de justicia de San Martín, año - 2017.**

**AUTOR: DANIKA**

<b>DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.</b>																					
<b>Influencia del Liderazgo situacional en la Gestión administrativa en la Corte Superior de justicia de San Martín, año - 2017.</b>																					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>																		
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE 1: Liderazgo situacional</b>																		
¿Cómo influye el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017?	Determinar la influencia que tiene el Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.	Hi: El Liderazgo situacional influye positivamente en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017. Ho: El Liderazgo situacional influye negativamente en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.	<p><b>Definición conceptual.</b> Es un tipo de liderazgo que se centra en la conformación del modelo de liderazgo que el director o jefe debe apropiarse con respecto al nivel de capacidad de los empleados y en la posición en la que se encuentre, tiende hacer mucho más eficaz. (Achua &amp; Lussier, 2010)</p> <p><b>Definición Operacional.</b> Se aplicará un cuestionario de liderazgo situacional a base de las dimensiones e indicadores, tomando como población a los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín.</p>																		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">LIDERAZGO SITUACIONAL</td> <td rowspan="4">Seguimiento</td> <td>Organización</td> <td rowspan="10">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Detalle específico</td> </tr> <tr> <td>Políticas</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Apoyo</td> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Delegación</td> </tr> <tr> <td>Oportunidad</td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	LIDERAZGO SITUACIONAL	Seguimiento	Organización	Ordinal	Detalle específico	Políticas	Comunicación	Apoyo	Adaptabilidad	Relaciones Interpersonales	Delegación	Oportunidad	Apoyo	Confianza
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala																		
LIDERAZGO SITUACIONAL	Seguimiento	Organización	Ordinal																		
		Detalle específico																			
		Políticas																			
		Comunicación																			
	Apoyo	Adaptabilidad																			
		Relaciones Interpersonales																			
		Delegación																			
		Oportunidad																			
		Apoyo																			
		Confianza																			
¿Cómo se viene dando el liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017? ¿Cómo se viene ejecutando la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín	Analizar el liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017. Evaluar la Gestión Administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.	H1: El liderazgo situacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017, se viene dando de manera inadecuada. H2: La gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín																			

año 2017?		año 2017, se viene ejecutando de manera deficiente.	<p align="center"><b>VARIABLE 2: Gestión administrativa.</b></p> <p><b>Definición conceptual.</b> Ramírez (2013) lo considera como un “procedimiento estructura en la cual precisas diversos enfoques, así como implica diversos objetivos y metas que se deben cumplir durante un determinado periodo” (p.34).</p> <p><b>Definición operacional.</b></p> <p>Se aplicará un cuestionario de acuerdo a las dimensiones e indicadores que se presentan, con la finalidad de conocer la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de San Martín.</p> <table border="1" data-bbox="1182 552 2190 1150"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="13">Gestión Administrativa</td> <td rowspan="5">Planificación</td> <td>Recolección de datos</td> <td rowspan="13">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Fijación de objetivos</td> </tr> <tr> <td>Formulación de planes</td> </tr> <tr> <td>Generalización de planes</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Organización</td> <td>Agrupar las obligaciones</td> </tr> <tr> <td>Dividir el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Asignar funciones</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Dirección</td> <td>Autonomía</td> </tr> <tr> <td>Divulgar autoridad</td> </tr> <tr> <td>Canales de dialogo</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Control</td> <td>Métodos</td> </tr> <tr> <td>Desempeño</td> </tr> <tr> <td>Resultados</td> </tr> <tr> <td>Medidas correctivas</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Gestión Administrativa	Planificación	Recolección de datos	Ordinal	Fijación de objetivos	Formulación de planes	Generalización de planes	Seguimiento	Organización	Agrupar las obligaciones	Dividir el trabajo	Asignar funciones	Dirección	Autonomía	Divulgar autoridad	Canales de dialogo	Supervisión	Control	Métodos	Desempeño	Resultados	Medidas correctivas
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala																										
Gestión Administrativa	Planificación	Recolección de datos	Ordinal																										
		Fijación de objetivos																											
		Formulación de planes																											
		Generalización de planes																											
		Seguimiento																											
	Organización	Agrupar las obligaciones																											
		Dividir el trabajo																											
		Asignar funciones																											
	Dirección	Autonomía																											
		Divulgar autoridad																											
		Canales de dialogo																											
		Supervisión																											
	Control	Métodos																											
Desempeño																													
Resultados																													
Medidas correctivas																													
<b>METODOLOGÍA</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</b>																										
<p><b>Tipo de investigación.</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b></p> <p>No experimental.</p>		<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población para el desarrollo del estudio de investigación estuvo conformada por 90 trabajadores de la Corte</p>	<p><b>Para la recolección de datos:</b> Para el recojo de datos se utilizó como técnica la encuesta, que a su vez utiliza el cuestionario como instrumento, para tal caso fue aplicado a los trabajadores de mencionada institución.</p>																										

Esquema:



**Donde:**

M = Muestra

Corte Superior de Justicia de SM)

O1 = Liderazgo situacional.

O2 = Gestión Administrativa.

r = Relación de las variables de estudio.

Superior de Justicia de San Martín, quienes vienen laborando actualmente en mencionada institución.

**MUESTRA:**

La muestra estuvo conformada por 73 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de San Martín.

**Para el análisis e interpretación de datos.** Para esta actividad se ha tomado en cuenta a dos programas estadísticos, inicialmente el Excel para procesar las tablas y gráficos y posteriormente el estadístico SPSS 24 para establecer el grado de confiabilidad y la correlación de las variables.

## Anexo nº 2: Instrumentos.

La presente encuesta tiene carácter anónimo y está orientada a obtener datos para realizar el trabajo de investigación titulada “Influencia del Liderazgo Situacional en la Gestión Administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017”. A continuación, se presenta una serie de interrogantes, las cuales tienen diferentes respuestas, para la cual se le pide total sinceridad ante el caso y para que se confirme validez su respuesta marque con una X la valoración que se ajuste a la realidad.

Valoración:

Nunca **(1)**

Casi nunca **(2)**

A veces **(3)**

Casi siempre **(4)**

Siempre **(5)**

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
LIDERAZGO SITUACIONAL	Seguimiento	El líder posee la capacidad para organizar, coordinar y fijar las actividades que el personal debe realizar					
		El líder detalla específicamente las actividades que deben ejecutarse.					
		El líder posee la capacidad para establecer políticas y normas que contribuyan al cumplimiento de objetivos.					
		El líder establece canales de comunicación, a fin de que la información transmitida sea entendible y veraz.					
		El líder se adapta con facilidad a los cambios que se den en la institución.					
	Apoyo	El Líder fomenta las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y de si mismo con el personal.					
		El líder tiene la capacidad para dividir equitativamente las tareas, a fin de se culmine las actividades a tiempo.					
		El líder brinda libertad laboral a los colaboradores, a fin de que estos desarrollen sus destrezas y habilidades.					
		El líder tiene la capacidad para motivar e incentivar al personal para alcanzar las metas					
		El líder brinda confianza al personal con el fin de incrementar su desempeño y crear un buen clima laboral.					

La presente encuesta tiene carácter anónimo y está orientada a obtener datos para realizar el trabajo de investigación titulada “Influencia del Liderazgo Situacional en la Gestión Administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017”. A continuación, se presenta una serie de interrogantes, las cuales tienen diferentes respuestas, para la cual se le pide total sinceridad ante el caso y para que se confirme validez su respuesta marque con una X la valoración que se ajuste a la realidad.

Valoración:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
GESTION ADMINISTRATIVA	Planificación	Los directivos buscan información, antes de planificar cualquier actividad.					
		Fijan las políticas y objetivos conjuntamente con el personal.					
		Los planes son formulados a base de la capacidad laboral que posee la institución.					
		Dan a conocer a todo el personal los planes a ejecutar durante determinado periodo					
		Los directivos realizan constante seguimiento y evaluaciones de los planes.					
	Organización	Designan claramente las obligaciones que debe cumplir el personal, tomando en cuenta las funciones de su puesto					
		Dividen el trabajo para que de esta manera se cumple con los objetivos trazados.					
		La asignación de funciones es clara, para cada uno de los trabajadores.					
	Dirección	Los directivos brindan autonomía, a la persona responsable del grupo.					
		Dan a conocer quien tiene la total autoridad en el grupo.					
		Los directivos dan a conocer los canales de comunicación entre órganos de línea.					
		Los directivos supervisan constantemente el desempeño de los encargados del grupo.					
	Control	Establecen estándares y métodos de trabajo simplificados para obtener buenos resultados.					
		Los directivos evalúan el desempeño del personal, con el fin de realizar mejorar.					
		Los directivos controlan el cumplimiento de los estándares.					
		Las medidas correctivas son tomadas conjuntamente con el personal.					

## Anexo N° 3: Fiabilidad de los datos – Alfa de Cronbach

### Escala: Liderazgo Situacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	10

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LS1	19.42	49.609	.828	.946
LS2	19.33	53.335	.709	.951
LS3	19.38	51.351	.771	.949
LS4	19.42	50.053	.806	.947
LS5	19.41	51.245	.775	.949
LS6	19.41	50.357	.790	.948
LS7	19.49	50.531	.810	.947
LS8	19.30	49.602	.818	.947
LS9	19.44	49.805	.803	.947
LS10	19.44	48.500	.853	.945

## Escala: Gestión Administrativa

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GA1	32.15	143.546	.767	.970
GA2	32.21	141.777	.774	.970
GA3	32.16	143.556	.756	.970
GA4	32.04	140.318	.808	.970
GA5	32.03	139.138	.806	.970
GA6	32.12	139.943	.812	.969
GA7	32.04	138.818	.838	.969
GA8	32.14	138.592	.840	.969
GA9	32.12	140.165	.831	.969
GA10	31.96	137.707	.831	.969
GA11	32.18	140.093	.829	.969
GA12	32.14	142.852	.759	.970





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pedro Casique Armas.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.  
 Especialidad : Magister  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Liderazgo Situacional y Gestión Adm.  
 Autor (s) del instrumento (s): Paucar Vela Daníela Lucero

## 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.				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.				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:					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

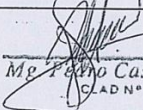
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Moyobamba, 18 de Julio de 2017

  
 Mr. Pedro Casique Armas  
 C.I.A.D N° 0418



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos Linares Gemini  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.  
 Especialidad : Doctor  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.  
 Autor (s) del instrumento (s): Pawcar Vela Danika Lucero.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	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.			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.					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.		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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Moyobamba, 18 de Julio de 2017

  
 Dr. Gemini Ríos Linares  
 CPP# 2301152818



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: José Padilla Hidalgo.  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín.  
 Especialidad : Magister  
 Instrumento de evaluación : Questionario Liderazgo situacional y gestión Adm.  
 Autor (s) del instrumento (s): Dawcar Vela (Daniela Lucero)

## 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.				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.					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:				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					42	

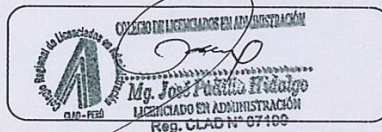
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 18 de Julio de 2017





CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN  
Gerencia de Administración Distrital



*“Año del buen servicio al ciudadano”*

## **CONSTANCIA**

La Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de San Martín del distrito y provincia de Moyobamba, de la región de San Martín,

### **HACE CONSTAR:**

Que la estudiante Danika Lucero Paucar Vela, de la Universidad César Vallejo sede Moyobamba, realizó la investigación de su tesis titulada **“Influencia del Liderazgo Situacional en la Gestión Administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017”**, en el año que se menciona el título del mismo.

Se expide la siguiente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean convenientes.

Moyobamba, 11 de diciembre de 2017.

Atentamente,



**PODER JUDICIAL**

*[Firma]*  
.....  
D.C. Edmundo David Monteverde Valberri  
GERENTE ADMINISTRATIVO DISTRITAL  
Corte Superior de Justicia de  
SAN MARTÍN



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 2 de 3

Yo, Icela Baneza Clavo Zumba, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Moyobamba, revisora de la tesis titulada "**Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017**", de la estudiante Danika Lucero Paucar Vela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 01 de junio de 2018



-----  
**Icela Baneza Clavo Zumba**  
DNI: 44733515

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Danika Lucero Paucar Vela, identificada con DNI N° 76955198, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Influencia del liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año, 2017”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: 76955198

FECHA: 30 de Mayo del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------