



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-  
sedes judiciales de la región de Apurímac, 2024.**

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

**AUTOR:**

Aragon Durand, Deyvis (orcid.org/0009-0004-0264-1597)

**ASESORES:**

Dra. Soria Perez, Yolanda Felicitas (orcid.org/0000-0002-1171-4768)

Dra. Castillo Santa Maria, Bessy (orcid.org/0000-0001-5320-4005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región de Apurímac, 2024.", cuyo autor es ARAGON DURAND DEYVIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS <b>DNI:</b> 10590428 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1171-4768	Firmado electrónicamente por: YSORIA el 07-08- 2024 09:42:22

Código documento Trilce: TRI - 0844492

## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARAGON DURAND DEYVIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región de Apurímac, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DEYVIS ARAGON DURAND <b>DNI:</b> 46784050 <b>ORCID:</b> 0009-0004-0264-1597	Firmado electrónicamente por: DARAGOND el 02-08- 2024 11:26:32

Código documento Trilce: TRI - 0844491

## **Dedicatoria**

Esta tesis quiero dedicar primeramente a nuestro creador, a Dios por darme la vida y la salud necesaria para cumplir con este objetivo. A mi familia por darme motivación y el apoyo para seguir mejorando mi vida académica profesional, ellos son la motivación para poder logrando muchas metas. A mis amigos y compañeros de mi trabajo por apoyarme, por la amistad y el cariño, este logro es también para todos ustedes.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que hicieron posible este estudio de posgrado como son: a mi entidad pública donde laboro la corte superior de justicia de Apurímac, por darme todas las facilidades para mi investigación, a los docentes asesores que me motivaron con sus enseñanzas en todos los ciclos sobre la gestión pública; a los colaboradores de la entidad donde se aplicó la investigación de la tesis, por su apoyo. Asimismo, quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por encaminarme a poder ser maestro en gestión pública, así como también a mis compañeros de clase de maestría en gestión pública por apoyarme en mi superación académica y poder aplicarlo en mi vida profesional y mejorar gestión pública de mi entidad para una mejor labor y satisfacción ciudadana.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento	16
Tabla 2. Variable rendimiento laboral	18
Tabla 3. Análisis descriptivo de las dimensiones del rendimiento laboral	18
Tabla 4. Variable gestión documentaria	19
Tabla 5. Análisis descriptivo de las dimensiones de la gestión documentaria	20
Tabla 6. Resultados de la hipótesis general; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste	21
Tabla 7. Resultados de la hipótesis general; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado	21
Tabla 8. Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste	22
Tabla 9. Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado	22
Tabla 10. Resultados de la hipótesis específica 2; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste	23
Tabla 11. Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado	23
Tabla 12. Resultados de la hipótesis específica 2; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste	24
Tabla 13. Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado	25

## Resumen

En cuanto a la tesis aportará al ODS 6 “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”, y de línea de acción RSU 05, ya que generara cambios significativos sobre el fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía, cuyo objetivo primordial fue Establecer cuál es la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. La metodología utilizada fue básica, nivel correlacional – causal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados indicaron una relación significativa entre el rendimiento laboral y la gestión documental, como se evidencia en el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, que mostró un valor de 0,314, demostrando que aproximadamente el 31,4% de la variabilidad en la gestión documental puede ser explicada por variaciones en el rendimiento laboral. Además, los parámetros en el umbral de la variable dependiente mostraron un p-valor inferior a 0,05 y un estadístico de Wald que superó los 4 puntos, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una correlación causal. En conclusión, se demostró cómo la eficiencia en la gestión documental está intrínsecamente ligada al rendimiento, resaltando la importancia de optimizar ambas dimensiones para reforzar el rendimiento en la administración de justicia.

*Palabras clave:* Rendimiento de tareas, rendimiento contextual y comportamiento contraproducente

## **Abstract**

Regarding the thesis, it will contribute to SDG 6 “Peace, Justice and Solid Institutions”, and the RSU 05 line of action, since it will generate significant changes on the strengthening of democracy, leadership and citizenship, whose primary objective was to Establish what is the incidence of work performance in document management in the judicial sub-headquarters of the Apurímac region, 2024. The methodology used was basic, correlational - causal level, quantitative approach and non-experimental design. The results indicated a significant relationship between work performance and document management, as evidenced in Nagelkerke's Pseudo R-squared statistic, which showed a value of 0.314, demonstrating that approximately 31.4% of the variability in document management can be explained by variations in work performance. Furthermore, the parameters at the threshold of the dependent variable showed a p-value less than 0.05 and a Wald statistic that exceeded 4 points, which allowed us to reject the null hypothesis and confirm the existence of causal compensation. In conclusion, it is demonstrated how efficiency in document management is intrinsically linked to performance, highlighting the importance of optimizing both dimensions to reinforce performance in the administration of justice.

*Keywords:* Task Performance, Contextual Performance and Counterproductive Behavior

## I. INTRODUCCIÓN

Toda entidad pública tiene como responsabilidad de administrar los recursos de información documentaria el cual es vital pues en ellas se registran diferentes actividades, procesos, normas, guías, manuales entre otros. En el caso de las entidades que tienen como actividad de administrar justicia es un valor de información muy delicado pues en ellas se resguardan procesos judiciales muy privada y de mucho interés para quienes competa los datos documentarios.

De manera internacional en Colombia según los autores CEPAL (2020) donde han demostrado que actualmente no se han cubierto brechas de comunicación efectiva lo cual es perjudicial para los intereses de los usuarios. A pesar de que si existe herramientas tecnológicas los colaboradores aún desconocen su potencial tecnológico y no se han comprometido en aprender y aprovechar ello para mejorar su rendimiento laboral, ello se debe al fuerte nivel de resistencia al cambio que aún existen en cada uno de ellos y que les permitirá realizar otras actividades adicionales, contemplando en ellos una mejor sinergia de trabajo. Por su parte en Ecuador la autora Miniguano (2020) se enfoca en las necesidades del colaborador en una entidad pública y como ello es determinante dentro del compromiso en el cumplimiento de sus actividades; asimismo el autor encontró un problema de conducta sobre la percepción salarial o remunerativo el cual es un factor motivacional para todos los colaboradores de la entidad pública que se encuentran a cargo de la gestión de documentos. Por ello, en respuesta del problema es necesario implementar un plan de incentivos que fortalezca el nivel rendimiento laboral de los funcionarios. Por último, se logró buenos resultados que si permitieron incrementar el rendimiento en sus actividades de gestión de documentos y como beneficio los usuarios se han visto satisfechos demostrando una reducción de reclamos.

En el contexto nacional en Ancash según la autoridad nacional de servicio civil - servir (2021) se enfocó en determinar mejorar la buena gestión de documentos permite medir la satisfacción del usuario o administrando en una entidad gubernamental. Se encontró que el problema del bajo nivel de desempeño en la administración de documentos se debe a que los funcionarios de dicha entidad logran no han logrado un buen rendimiento en sus funciones administrativas y ello no les permite responder a las necesidades requeridas por los usuarios quienes presentan

muchas quejas; así como que también refieren que no se sienten cómodos con sus servicios prestados. Es necesario que los colaboradores se encuentren totalmente preparados, comprometidos y motivados, logrando así un buen servicio de calidad. Por su parte el ministerio de trabajo y promoción del empleo - MTPE (2023) en su Resolución de Secretaría General N.º 038-2023-TR-SG, se centró en establecer la importancia del compromiso organizacional y como ello mejora el desempeño laboral de los funcionarios. En ella se reconoce que la mejor manera de mejorar la calidad de servicio al usuario o administrando está en potenciar las capacidades del colaborador y ello debe estar reforzado en comprometer al funcionario, lo cual no es sencillo en la práctica, sino que se debe establecer estrategias de motivación extrínseca o remuneratoria. Lo cual conlleva a un proceso lento dentro del sector público y que como consecuencia los colaboradores no demuestren un desempeño óptimo de sus tareas.

En ámbito local, las actividades o servicios administrativas que se realizan dentro de las sub-sedes judiciales de Apurímac, no son bien percibidas por los usuarios, ya que presentan muchas quejas y reclamos. Las causas de dicho malestar son entendibles, pero como es una entidad que administra justicia los documentos que en ellas se manejan son datos de información importante pues los colaboradores deben tener mucho cuidado en la gestión de cada uno de los documentos. Por ello es importante la administración de los documentos de manera competente, sumado a que dichos documentos cumplen un protocolo durante el proceso que se les sigue. Asimismo, en las sub sede judicial de la corte superior de justicia de Apurímac, el desempeño laboral es de bajo nivel de rendimiento debido a muchos factores que implican este problema , ya que el personal que labora en la entidad no cuenta con un ambiente que tenga las condiciones necesarias para la comodidad del trabajador, aparte la rotación del personal es consecutivo (no personal estable), debido a eso se les asigna otras funciones en adición a función, porque no hay el suficiente personal que pueda cubrir las necesidades laborales que se necesita implementar , fuera de eso el personal que labora es mal retribuido económicamente de una manera discriminatoria, porque hay desigualdad en el tema remunerativo, porque algunos ganan más que el otro teniendo el mismo cargo y la misma función(debido a los diferentes regímenes especial), esto implica a la desmotivación del trabajador, hay algunos trabajadores que entran a laborar sin la suficiente experiencia para el buen

desarrollo de su labor y algunos de estos son debido a los cargos de confianza añadiendo la falta de inducción o capacitación para los distintos cargos, fuera de eso hace falta de un buen soporte del sistema documentario que se maneje, ya que este es lento para el procesamiento de la gestión documentaria, y el personal no tiene capacitación en idioma quechua ya que este sector la gran parte de la población es quechua hablante, esto es una implicancia para la mala gestión documentaria en el trámite de los escritos, oficios, demandas, y demás documentos, conllevando al malestar de la población o justiciables y los mismos servidores público que laboran en esta sub sede judicial de Cotabambas de la corte superior de justicia de Apurímac.

En cuanto a la necesidad de investigar las variables rendimiento laboral y la gestión de documentos en una subsede judicial, son esenciales para garantizar eficiencia y calidad en la administración de justicia. Por lo que evaluar el desempeño del funcionario permitirá identificar áreas de mejora y optimizar procesos judiciales. La buena gestión de documentos preserva la integridad y confidencialidad de la información legal, evitando pérdidas o mal uso de documentos cruciales.

Es así como se tiene en cuenta el planteamiento del problema general; ¿Cuál es la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024? Así también se exponen los problemas específicos; ¿Cuál es la incidencia del Rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024? ¿Cuál es la incidencia del Rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024? ¿Cuál es la incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024?

Según la justificación teórica y que tiene como respaldo al marco teórico funcional de la autora norteamericana Koopmans et al., (2016) propone características para medir el rendimiento laboral y que se divide en tres dimensiones medibles. El modelo de Koopmans es un aporte y beneficio para el informe de investigación, que permitirá validar su método de aplicación, tomando sus conocimientos a un contexto real en una subsede judicial en la región Apurímac. Asimismo, para Carhuancho et al. (2019) autores del libro de metodología mencionaron sobre la importancia de la justificación teórica, refiriendo que se debe

de indicar que teorías (administrativas, económicas, contables, de turismo, de ingeniería sustentan la investigación) y cómo aportan a la investigación (p. 36). Por otro lado, la justificación práctica aplicar una medición al nivel rendimiento laboral y Gestión documentaria permitirá ayudar a la sub-sede judicial en la región Apurímac y a sus operadores o funcionarios públicos a tomar mejores estrategias en la administración de los documentos que permitirá mejorar la opinión públicas de los usuarios en la subsede judicial. Por otro lado, para Carhuacho et al. (2019) mencionaron que; se responde a la utilidad de la investigación en el campo empresarial, desde luego está relacionado con la disminución de costos y tiempo, incremento de la rentabilidad, mejora de la calidad de servicios, entre otros (p. 37). Finalmente, sobre la justificación metodológica, cada proceso sistemático tiene su valor e importancia para el desarrollo del informe de investigación, el beneficio metodológico importa, pues todo como se desarrolle permitirá demostrar que, si se puede realizar un estudio cualitativo, pero de enfoque cuantitativo y que se realizara a una población y muestra significativa. El proceso de recolección de datos será una práctica de aporte científico para los próximos estudios que desean tomar como referencia el presente estudio. Por ende, según Carhuacho et al. (2019) mencionaron que; corresponderá indicar las razones por la que optó abordar el estudio bajo el diseño no experimental; así también deberá argumentar si el resultado resuelve responde a un problema y como se evidenciaran sus resultados (p. 37).

En cuanto al objetivo general del informe de investigación se expone de la siguiente forma; Establecer cuál es la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Por lo tanto, los objetivos específicos serian; Determinar la incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Identificar la incidencia del Rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Conocer la incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

A nivel internacional, en Estados Unidos Venkatesh et al. (2021) en su investigación sobre el efecto del intercambio de conocimientos mediante un sistema de gestión del conocimiento – KMS en el rendimiento laboral de los empleados. Realizaron un estudio mediante una encuesta de campo a 212 empleados de una

organización de la república popular China y Estados Unidos. Descubriendo que la sensibilidad a la imagen y la sensibilidad a los incentivos de la organización influían tanto en la búsqueda de conocimientos como en la provisión de conocimientos, y que el efecto variaba entre individuos con diferentes valores culturales. Los resultados sugirieron que la relación negativa entre la sensibilidad a la imagen y la búsqueda de conocimientos era más fuerte para los individuos con valores colectivistas que para aquellos con valores individualistas. Concluyendo que se logró observar que la gestión de conocimientos aporta al mejorar el rendimiento laboral lo cual permite una mejor conducción de la gestión administrativa de la institución.

En Nueva Zelanda Chin et al. (2024) realizaron una profunda examinación para publicación científica donde el liderazgo tóxico y el apoyo social del equipo afectan las demandas laborales (inseguridad e incertidumbre laboral) y el rendimiento laboral de los empleados. Se aplicó un cuestionario a 265 empleados de Malasia. Los resultados muestran que el liderazgo tóxico aumenta las demandas laborales y disminuye el rendimiento, mientras que el apoyo social del equipo las reduce y aumenta el compromiso laboral. Por ende, el compromiso laboral incide en las demandas y el rendimiento laboral. La ambigüedad de rol solo incide entre el liderazgo tóxico y el compromiso, mientras que la inseguridad laboral solo incide entre el apoyo social del equipo y el rendimiento laboral.

En Ecuador Leon (2022) se desarrolló en una entidad pública “Eugenio Espejo” de Babahoyo buscó mejorar la gestión documental para una atención eficaz a la población. El método fue de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y la técnica fueron la recolección de encuestas. Se logró observar que existe una falta de organización que genera malestar entre los usuarios. Se identifican causas como la escasez de personal y conocimientos administrativos. Los documentos se entregan con retrasos, generando inconvenientes. Los resultados muestran la necesidad de una plataforma institucional tiene muchas fallas la cual no permite la descarga digital de documentos, la misma que debería ser efectivo facilitando el proceso administrativo. Por ende, se debe potencia implementando mejorar a la plataforma para una gestión documental eficiente y satisfactoria.

En Turquía Ohunakina y Olugbade (2022) el informe examinó la influencia del sistema de compensación percibido de los empleados del hotel en contacto con el

cliente sobre las intenciones de rotación y el desempeño laboral. Para evaluar las relaciones hipotéticas se utilizaron datos obtenidos de 372 colaboradores en Nigeria. Además, el estudio exploró el potencial papel moderador de la satisfacción comunicativa en las conexiones antes mencionadas, basado en la teoría del intercambio social. Es así como la satisfacción en la comunicación modera las relaciones entre el sistema de compensación percibido de los funcionarios que coordinan con los usuarios a diario, las intenciones de rotación y el desempeño laboral. Por ende, se logró debatir las contribuciones teóricas del estudio, las implicaciones gerenciales y las sugerencias para estudios futuros.

En Ecuador Ochoa y Coello (2022) abordaron sobre los efectos positivos y negativos de las tecnologías digitales en los resultados organizacionales. Tomando en cuenta que se ha discutido la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral. La investigación fue de diseño no experimental, la técnica fueron la recolección de datos por medio de las encuestas, se contó con una población de 357 profesionales. Para el procesamiento de los resultados se utilizó modelos de ecuaciones estructurales, se descubrió que las competencias digitales aumentaban el desempeño laboral y mejoraban el empoderamiento psicológico de los empleados, mientras que el empoderamiento psicológico impactaba positivamente en el desempeño laboral. Además, los resultados mostraron que el empoderamiento psicológico mediaba parcialmente la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral. Los hallazgos del estudio resaltan la importancia de las competencias digitales para lograr los objetivos organizacionales.

En Malasia Aman et al. (2023) tuvo que profundizar la asociación causal entre el clima de confianza organizacional y el desempeño laboral de los empleados, así como la intención de rotación, con el objetivo de comprender el posible papel mediador del compromiso de los empleados. Además, la investigación investigó las posibles diferencias en el efecto mediador entre China y Pakistán. Los datos recopilados de 265 participantes en China y 237 en Pakistán se sometieron a modelos de ecuaciones estructurales para su análisis. Los resultados revelaron que las percepciones individuales actuaron como un mecanismo de enlace entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un efecto notablemente más fuerte entre los participantes chinos. Por ello, en la práctica dichos conocimientos pueden equipar a los gerentes con una comprensión matizada del efecto dominó que un entorno

infundido de confianza puede tener en el compromiso de los empleados, influyendo posteriormente en el rendimiento y las tasas de retención de los colaboradores.

Asimismo, se desarrolla la revisión de literatura en relación con el problema, partiendo por los antecedentes nacionales. Salazar (2023) en su informe de tesis de maestría que tuvo como objetivo establecer la incidencia de la modernización de la gestión pública en el rendimiento laboral en una entidad pública de Ocopilla - Huancayo. En cuanto a la metodología, el estudio fue aplicado, siendo asimismo no experimental, de tipo básica y de enfoque cuantitativo, estuvo conformada por 28 funcionarios de Ocopilla – Huancayo los mismo que aportaron con responder las encuesta. Se evidenció que se logró modernizar la gestión pública en algunos de sus indicadores los mismo que son; el principio de sostenibilidad, tecnología, innovación, Orientación al ciudadano, ética pública, transparencia, balance entre flexibilidad, control de gestión, articulación gubernamental y rendición de cuentas. Por último, se ha concluido en el informe que si existe incidencia de la modernización de la gestión pública en el rendimiento laboral en una entidad pública de Ocopilla – Huancayo.

Cavero (2022) en su informe de tesis doctoral que tuvo el objetivo de establecer el impacto sobre los desafíos de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del poder judicial de Ica, 2020. En cuanto al método científico fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, no experimental; la investigación estuvo conformado por 152 colaboradores de los diferentes regímenes laborales. En cuanto a los hallazgos y a pesar de las dificultades, el 60% del personal del Poder Judicial de Ica ha podido trabajar a distancia, cumpliendo sus tareas con responsabilidad y preparación. Sin embargo, solo el 50% maneja la tecnología adecuadamente, por lo que se requiere capacitación y herramientas tecnológicas para todos. Por ello se concluye que se logró establecer la existencia del impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del poder judicial de Ica, 2020.

Contreras y Dextre (2021) en su tesis de posgrado que tuvo como objetivo determinar la influencia entre la gestión documental y desempeño laboral Corte Superior de Justicia de Huancavelica. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo-correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal correlacional, conto con una muestra de 45 funcionarios - Corte Superior de Huancavelica. La tesis logró el hallar que influye de manera directa en una  $\rho=0,785$ ,

correlación considerable, entre el sistema de gestión documental y el desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis del informe de tesis. Por ende, se concluye que si existe influencia de la gestión documental en el desempeño laboral corte superior de justicia de Huancavelica.

Vargas (2021) en su tesis de maestría que tuvo como prioridad establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral - Corte Superior de Justicia de Arequipa. Se empleó una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional causal. En la investigación se contó con 155 servidores públicos del poder judicial - corte superior de justicia de Arequipa; demostró que el 39% percibe un desempeño laboral regular, seguido por el 34.4% con desempeño bajo y el 26.7% con desempeño alto. Logrando concluir mediante el análisis de la hipótesis planteada y sugiriendo que un clima organizacional positivo influye positivamente en el rendimiento laboral de los servidores públicos.

Vásquez (2023) en su estudio de investigación se enfocaron en establecer la relación entre la gestión documental y el desarrollo de competencias en la Administración Tributaria de una Municipalidad Provincial en Moyobamba. El enfoque fue básico de nivel descriptivo-correlacional causal, de diseño no experimental de única evaluación. Se encuestó a 56 funcionarios para recopilar datos. Los resultados muestran que la gestión documental y el desarrollo de competencias se sitúan en niveles regulares y medios, respectivamente. Se demostró una relación causal significativa entre ambos, con un índice de correlación de 0,814. Específicamente, la administración de archivos, el componente estratégico y tecnológico demostraron una relación significativa con el desarrollo de competencias.

En cuanto a teoría de la expectativa, la cual fue formulada por V. Vroom en la década de 1960, postula que el rendimiento laboral se basa en la percepción de que el esfuerzo conduce a un nivel de rendimiento apropiado, la confianza en que dicho rendimiento resultará en recompensas específicas, y la valoración personal de esas recompensas (Rodrigues et al., 2021). Es así como teoría enfatiza que los empleados se sienten motivados a esforzarse cuando creen en la relación entre su trabajo arduo, el rendimiento deseado, las correspondientes recompensas y su apreciación de dichas recompensas. La motivación y el rendimiento en el trabajo se ven influenciados

por las expectativas individuales y la valoración de las recompensas, enfatizando así su relevancia en el ámbito laboral (Alcalá et al., 2023).

En ese sentido la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, regula el régimen del servicio civil en Perú, estableciendo un marco legal para la gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es modernizar y profesionalizar la administración pública, promoviendo eficiencia, transparencia y meritocracia en la selección, evaluación y desarrollo del personal.

Asimismo, la Ley RPE N° 068-2020-SERVIR-PE establece el marco para implementar el subsistema de gestión del rendimiento en el sector público peruano. Su objetivo es mejorar el desempeño de los servidores públicos mediante evaluaciones y retroalimentación continua, promoviendo eficiencia, efectividad y calidad en la administración pública, alineando objetivos institucionales y desempeño individual.

En cuanto al marco conceptual del rendimiento laboral, este hace referencia a las acciones observables de los colaboradores en el cumplimiento diario de sus responsabilidades laborales y su comportamiento durante su ejecución. Muchas organizaciones evalúan el rendimiento laboral para determinar la efectividad de sus empleados (Koopmans et al., 2016). Asimismo, se define como la calidad del trabajo realizado por un empleado en un período específico, medida en función de los objetivos alcanzados. Por ello, implica el conjunto de habilidades con las que un colaborador lleva a cabo su labor, generando resultados positivos y fortaleciendo la organización (Argandoña, 2023).

Las dimensiones se han desarrollado conceptualmente a través de definiciones y mediciones basadas en el modelo teórico del rendimiento laboral personal de L. Koopmans, diseñada para evaluar el desempeño y la conducta laboral de los colaboradores, promoviendo así el cumplimiento de las tareas asignadas.

En lo que respecta a la dimensión del rendimiento en las tareas laborales, hace alusión a la importancia de los comportamientos específicos en el trabajo, los cuales suelen ser únicos para cada función y están comúnmente detallados en las descripciones de los puestos de trabajo mediante indicadores como mantener la actualización del conocimiento, trabajar con precisión y realizar planificaciones y

organizaciones (Espinoza y Toscano, 2020). Se destaca la relevancia de que un empleado sea debidamente reconocido y competente en actividades que contribuyen de manera directa o indirecta al núcleo técnico de la organización. La productividad se considera un comportamiento esencial que varía según la función del trabajador, siendo descrita como una cualidad intrínseca al rol ocupado (Muñoz et al., 2022).

La dimensión del rendimiento contextual se define como la acción dirigida a mantener el entorno personal y emocional dentro de toda organización. Se refiere a comportamientos que promueven el logro de metas organizativas y mejoran el ambiente psicológico y social (Akanpaadgi et al. 2024). Este tipo de desempeño se manifiesta en conductas que respaldan el logro de objetivos organizacionales al enriquecer el entorno social y psicológico, incluso más allá de las responsabilidades laborales, como mostrar iniciativa, colaborar con otros y demostrar entusiasmo. La competencia contextual de un colaborador se considera esencial para la coordinación efectiva de toda la organización, aunque no tenga un impacto directo en la productividad laboral (Johari et al. 2021).

La dimensión del rendimiento de conducta laboral contraproducente engloba todas aquellas acciones voluntarias que perjudican el bienestar organizacional. En el contexto de comportamientos improductivos en el trabajo, se distingue un marco bidimensional que cubre conductas desviadas que impactan a todos los empleados (Cong et al., 2022). Estas acciones conscientes no deben menoscabar el buen funcionamiento de la organización y pueden presentarse como comportamientos inapropiados intencionados o como resultado del abuso de la posición de autoridad. Tales conductas anómalas acarrearán repercusiones negativas a nivel individual y organizacional, afectando el desempeño y la situación laboral de los colaboradores (Rojas et al., 2023). Se trata de conductas laborales con una utilidad nula que obstaculizan directamente las operaciones de la empresa y surgen frecuentemente cuando los empleados se centran en aspectos negativos, falencias y cuestiones opuestas al propósito de la organización (Salehi y Veitch, 2020).

La teoría de la administración científica, creada por Frederick Taylor a fines del siglo XIX y principios del XX, quien nos propuso aplicar métodos científicos para mejorar la eficiencia y productividad laboral. Taylor argumenta que los trabajadores pueden capacitarse para realizar tareas de manera eficiente, y los gerentes deben

identificar, estandarizar y entrenar en los métodos óptimos para lograr un alto nivel de gestión (Alvarado, 2023). La teoría destaca la necesidad de supervisión para asegurar que los trabajadores cumplan con estándares y realicen tareas eficientemente. Se basa en el estudio sistemático y la mejora basada en datos de los procesos laborales para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo. Se enfoca en la estandarización y aplicación de principios científicos para optimizar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo (Mendoza y Moreira, 2021).

En cuanto al marco conceptual correspondiente a la variable a la gestión documentaria implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021). Asimismo, la gestión documental es un conjunto de procesos y herramientas que se utilizan para organizar, almacenar, recuperar y distribuir información de forma eficiente y segura. Su objetivo es garantizar que los documentos estén disponibles para quienes los necesitan, cuando los necesitan y en el formato que los necesitan (Pérez et al., 2021). Por ello, los autores base que respalda las dimensiones por medio de su modelo publicado en un artículo de impacto son según Coraima S. Suárez y Luis, A. García quienes postularon que se debe medir en función a las dimensiones; control intelectual, control de acceso, control físico y de conservación.

En cuanto a la dimensión el control intelectual comprende los procesos cognitivos relacionados con la gestión documental, destinados a satisfacer las demandas intelectuales de los usuarios en cuanto a la administración de documentos. Su valor agregado radica en ser un recurso esencial para la gestión de otros procesos documentales e institucionales (Gómez et al., 2022). Asimismo, el control intelectual implica la estructuración y ordenamiento de la información presente en los documentos de una entidad, facilitando así su acceso para los usuarios de manera efectiva. Este proceso abarca diversas acciones como la identificación, categorización, contextualización y evaluación de los documentos (Vigoda y Mizrahi, 2024).

Sobre la dimensión el control de acceso se define como el procedimiento que gestiona la autorización de usuarios para acceder a distintos elementos dentro de un

sistema específico. Estos elementos pueden ser tanto físicos como digitales, abarcando archivos, bases de datos, programas y dispositivos. Su finalidad primordial es salvaguardar la integridad y confidencialidad de la información, evitando accesos no autorizados a los recursos (Páez et al., 2021). El control de acceso es un sistema diseñado para verificar la autenticidad de los usuarios, asegurando que sean quienes afirman ser. Es similar a la presentación de un documento de identidad para confirmar la identidad en un lugar determinado. Este proceso puede variar desde una simple comprobación de credenciales en la entrada principal hasta un sistema más elaborado que regula el acceso a áreas críticas como centros de operaciones de emergencia (Loor et al., 2021).

Finalmente, sobre la dimensión control físico y de conservación se refiere a un conjunto de acciones y protocolos dirigidos a salvaguardar y mantener documentos, tanto en formato físico como digital. Este conjunto de medidas abarca desde la seguridad física de los documentos hasta la gestión óptima de su almacenamiento, garantizando su integridad y disponibilidad a lo largo del tiempo (Mero et al., 2021). La implementación de un sistema de control físico y de conservación resulta fundamental para resguardar la información crítica y asegurar la continuidad operativa de la organización. Al establecer medidas adecuadas en este ámbito, las entidades pueden salvaguardar sus documentos importantes y cumplir con los requisitos legales que les conciernen (Díaz et al., 2021).

Como fundamento del informe de investigación se formuló la hipótesis general: Existe incidencia del rendimiento Laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Así también, se exponen las hipótesis específicas: 1. Existe incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. 2. Existe incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. 3. Existe incidencia entre el comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El informe de investigación fue básico, para ello Concytec (2018) define este estudio como la generación de nuevos conocimientos basados en fenómenos observables, en donde no se tiene un propósito que es específico, por lo que se analiza las teorías relacionadas con la investigación formativa y las competencias investigativas que permite validar la relación entre las variables estudiadas y contrastar las hipótesis planteadas. El enfoque fue cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) utiliza una recolección de datos por lo que su proceso es analítico, en donde se caracteriza por predicciones de hechos que son observados. En cuanto a su diseño fue no experimental, con un alcance descriptivo y explicativo. Según Hernández et al. (2010), la investigación con este diseño se realiza sin modificar deliberadamente las variables, y la recolección de datos se efectúa en un único momento, este diseño se emplea cuando se desea determinar el grado de influencia de una variable independiente sobre otra dependiente (Ñaupas et al., 2018) En esta premisa, se describió y analizó el impacto de la investigación formativa en las competencias investigativas, así como su relación causal, como se muestra en el esquema siguiente:

El rendimiento laboral como gestión documentaria son variables cualitativas, pero por razones del estudio fueron de enfoque cuantitativo. Ñaupas et al. (2018) indican que estas variables identifican o describen cualidades, y en este estudio se clasificaron en los niveles de mala, regular y buena.

Rendimiento laboral es considerada como la variable independiente, Vara (2012) señala que este tipo de variable se caracteriza por ser causa de otra o por provocar efectos en otra. Así mismo, la gestión documentaria es la variable dependiente al representar la consecuencia, efecto o fenómeno estudiado Ñaupas et al. (2018).

En la definición conceptual referente al rendimiento laboral Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución. En cuanto a la gestión documentaria Suarez y García, (2021) implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su

accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional.

En la definición operacional de la variable 1, operacionalmente se consideró como una medida integral del desempeño, en la que fue medida a través de tres dimensiones (Escala de rendimiento de tareas - Escala de rendimiento contextual - Escala de comportamiento laboral contraproducente).

Sobre la variable gestión documentaria; implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021)

En relación con variable 2, fue medida a través de tres dimensiones (Control intelectual, control de acceso, control físico y de conservación) las mismas que se evaluarán mediante sus indicadores respectivamente, medidas de una escala ordinal evaluadas en cinco niveles, registrados de menor a mayor: 1 representa nunca, hasta 5 como siempre.

Según Vara (2012), la población es el grupo de elementos investigados que comparten ciertas características. En el presente estudio, la población estuvo compuesta por 58 funcionarios de ambos sexos y que cumplen con características similares; para el presente trabajo de investigación se encuentra en base a criterios de inclusión en donde se analizó a funcionarios de las sub-sedes judiciales de Cotabambas y Grau de la región de Apurímac, los cuales se contrataron bajo las modalidades contratos Ley 728; contratos ley 276 y contrato administrativo de servicio (CAS). En cuanto al criterio de exclusión no se consideró a funcionarios con menos de tres años de experiencia en el sector público. Por contar con estudios superiores técnicos y, como mínimo, poseer el grado de bachiller.

En cuanto a la muestra, Hernández et al. (2014) sostienen que, en un estudio cuantitativo, esta representa un subconjunto de la población del que se obtiene información y debe reflejarla fielmente. Ñaupas et al. (2018) afirman que, al ser representativa del grupo, permite extrapolar los resultados. La muestra estuvo

conformada por la cantidad total de 58 miembros de la sub-sede judicial de Cotabambas y Grau de la región Apurímac.

El muestreo fue un proceso de selección de unidades que conforman una muestra, con el propósito de recolectar los datos necesarios para la investigación. El muestreo no probabilístico permite que los integrantes de una población tienen igual proporcionalidad de la muestra probabilística seleccionada (Ñaupas et al., 2018). Para el informe de investigación, no se hizo un cálculo proporcional de las unidades muestral, donde cada funcionario de la entidad judicial seleccionada ha participado según el criterio del autor; ya que la población es pequeña (58 colaboradores) y no se ve necesario aplicar fórmula para determinar poblaciones finitas.

La implementación de técnicas para la recolección de datos representa un componente fundamental en el quehacer investigativo, al proporcionar los medios necesarios para obtener la información vital requerida para abordar las cuestiones planteadas en el estudio. En el presente trabajo de investigación, se ha elegido la encuesta como la técnica principal. Según Huamanchumo y Rodríguez (2015), la encuesta se destaca por su eficacia en la recopilación sistemática de datos mediante la formulación de preguntas dirigidas a los participantes, con el propósito de obtener conceptos relacionados directamente con el problema de estudio previamente identificado. Los instrumentos específicos empleados incluyeron un cuestionario sobre rendimiento laboral y la gestión documentaria. Hernández y Mendoza (2018) caracterizan este tipo de instrumento como una serie de elementos diseñados para evaluar una o varias variables, los cuales pueden presentarse en formatos de respuesta abierta o cerrada, y se administran ya sea de manera virtual, como por ejemplo a través de plataformas como Google Formularios, o de forma presencial.

En relación con la primera variable rendimiento laboral, se desarrolló un instrumento específico compuesto por 18 ítems, utilizando la escala Likert de cinco puntos que abarca las opciones: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Este instrumento se estructuró en tres dimensiones: rendimiento de tareas, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente. Los niveles de competencia obtenidos a partir de la investigación formativa se categorizaron en: bajo, regular y óptimo. Por otra parte, el cuestionario asociado a la segunda variable gestión documentaria; consta también de 18 ítems y utiliza la escala

Likert de cinco puntos con las mismas opciones de respuesta. Este se organizó en torno a tres dimensiones: control intelectual, control de acceso y control físico y de conservación. La administración de ambos cuestionarios se llevó a cabo de manera individual y presencial de forma virtual (Google formulario), con un tiempo estimado de 30 minutos para su completitud.

En cuanto a la validez del contenido del instrumento, se determinó con el juicio de expertos, se obtuvo una aceptación de los ítems realizados para la obtención de datos, con un nivel de suficiencia, claridad, coherencia, y relevancia óptima para su aplicación a la muestra (Véase Anexo 3). Ñaupas et al., (2018), refirieron que, es obtenido mediante las evaluaciones del instrumento mediante un conjunto de expertos con conocimientos a nivel teórico, práctico o profesional con la investigación.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, fue a través de la prueba piloto por medio del Alfa de Cronbach utilizando 20 muestras.

Tabla 1.

*Confiabilidad del instrumento*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Rendimiento laboral	.900	18
Gestión documentaria	,846	18

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

En la tabla 1, se demostró el valor de la confiabilidad según lo menciona Hernández y Mendoza (2018) quienes respalde la confiabilidad del instrumento de cada una de las variables como parte de la confianza del piloto los mismo que si cumplen su nivel de confianza por encontrarse por encima del parámetro de la confianza (Véase Anexo 4).

En cuanto al método para el análisis de datos se llevó a cabo considerando tanto el tipo como la escala de las variables analizadas. Se empleó el enfoque de la estadística descriptiva e inferencial que incluyó la elaboración de tablas de frecuencia, representaciones gráficas y el cálculo de porcentajes para obtener una visión inicial de los datos. En términos inferenciales, se aplicaron técnicas estadísticas para examinar la relación entre la variable independiente y la dependiente, lo que permitió poner a prueba las hipótesis planteadas. Se utilizó el modelo de regresión ordinal para estimar la significancia de los resultados. Para Ñaupis (2016), este modelo resulta

apropiado para representar una variable de naturaleza cualitativa, ordinal y politómica, al basarse en factores explicativos que pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos. Además, el impacto de estos factores se cuantificó mediante el estadístico pseudo R cuadrado.

Sobre los aspectos éticos, que aplicó los principios de acuerdo a los lineamientos y normativas (Resolución de vicerrectorado de investigación N° 081-2024-vi-UCV), como la beneficencia, no mal eficiencia, justicia y autonomía, y como también integridad científica, conduciéndose con transparencia, responsabilidad, veracidad, objetividad, imparcialidad, honestidad intelectual e integridad. Según lo establecido por Concytec (2019), donde el código nacional de Integridad Científica promueve la adopción de una conducta ética y la preservación de la integridad en la investigación científica, así como en el avance y la innovación tecnológica. El comité de integridad científica se encarga de evaluar cualquier violación a los principios y valores que sustentan la solidez de la investigación a nivel nacional. Dichos principios, que abarcan la integridad, la honestidad intelectual, la objetividad, la equidad y la transparencia, deben regir todas las etapas de la actividad científica. Además, el marco normativo identifica como faltas graves contra la conducta científica la manipulación y falsificación de datos, la destrucción deliberada de experimentos y el plagio, este último entendido como la apropiación de ideas sin atribuir su origen correspondiente.

Con respeto al proceso de recolección de datos, se obtuvo toda autorización pertinente por parte del director de la entidad judicial y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se les proporcionó una explicación clara sobre los objetivos del estudio y se les aseguró que tenían total libertad para plantear cualquier pregunta antes de decidir participar, con la garantía de que su elección sería respetada sin importar su decisión. Se les comunicó a los participantes en la investigación no implicaba riesgos, y se les garantizó el derecho de abstenerse de responder cualquier pregunta que consideraran incómoda. Asimismo, se les informó que los hallazgos serían compartidos con cada una de las autoridades de la subselección judicial y, aunque no se les ofrecería compensación económica, los resultados contribuirían al beneficio de la organización. Por último, se aseguró a los participantes que la información recolectada sería tratada con confidencialidad y utilizada exclusivamente para los propósitos del estudio.

### III. RESULTADOS

En cuanto al capítulo de los resultados, se procesó por medio de herramientas estadísticas que buscan responder el objetivo de informe de investigación. Las herramientas o métodos de estadística permitirán datos objetivos con las cuales se podrá tomar buenas decisiones en beneficio de la entidad pública.

Análisis descriptivo

**Tabla 2.**

*Variable rendimiento laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	17.2
Regular	36	62.1
Óptimo	12	20.7
Total	58	100.0

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

La tabla 2, muestra la distribución de frecuencias y porcentajes del rendimiento laboral de un grupo de 58 empleados. El rendimiento laboral se clasifica en tres niveles: deficiente, regular y óptimo. La tabla muestra que la mayoría de los empleados (62,1%) tienen un rendimiento laboral regular. Un pequeño porcentaje de empleados (17,2%) tiene un rendimiento laboral deficiente, mientras que otro pequeño porcentaje de empleados (20,7%) tiene un rendimiento laboral óptimo. Por último, la tabla 2, se muestra que el pequeño porcentaje de empleados con un rendimiento laboral óptimo. La entidad pública debería reconocer y recompensar a estos empleados por su alto rendimiento.

**Tabla 3.**

*Análisis descriptivo de las dimensiones del rendimiento laboral*

Niveles	Rendimiento de Tareas		Rendimiento Contextual		Comportamiento laboral contraproducente	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	14	24.1	15	25.9	12	20.7
Regular	36	62.1	26	44.8	37	63.8
Óptimo	8	13.8	17	29.3	9	15.5
Total	58	100	58	100	58	100

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

En la tabla 3, donde se describe las dimensiones de la variable rendimiento laboral; primero sobre el rendimiento de tareas; se observa que fue deficiente en 14 casos (24.1%), regular en 36 casos (62.1%) y óptimo: 8 casos (13.8%). Segundo, respecto a la dimensión rendimiento contextual; se observó que fue deficiente en 15 casos (25.9%), regular en 26 casos (44.8%) y óptimo en 17 casos (29.3%). Tercero, sobre la dimensión comportamiento laboral contraproducente: se observó que fue deficiente en 12 casos (20.7%), regular en 37 casos (63.8%) y óptimo en 9 casos (15.5%). Por lo tanto, la tabla proporciona información sobre el rendimiento en tareas específicas, el contexto laboral y los comportamientos contraproducentes. Los porcentajes indican la proporción de cada nivel dentro de su categoría respectiva y que es vital para tomar decisiones en la entidad pública.

**Tabla 4.**

*Variable gestión documentaria*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	15.5
Regular	36	62.1
Óptimo	13	22.4
Total	58	100.0

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

La tabla 4, muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de gestión documental en una organización. Los niveles de gestión documental se clasifican en tres: deficiente, regular y óptimo. La distribución de porcentajes es similar a la distribución de frecuencias. La mayoría de las organizaciones (62,1%) tienen un nivel de gestión documental regular, seguido de las organizaciones con un nivel de gestión documental deficiente (15,5%) y las organizaciones con un nivel de gestión documental óptimo (22,4%). La tabla muestra que la mayoría de las organizaciones tienen un nivel de gestión documental regular. Esto puede ser un indicador de que las organizaciones necesitan mejorar sus procesos de gestión documental. Sin embargo, también es posible que la mayoría de los colaboradores de la institución no vienen cumpliendo con los estándares mínimos de gestión documental.

**Tabla 5.***Análisis descriptivo de las dimensiones de la gestión documentaria*

Niveles	Control intelectual de la información		Control de acceso de la información		Comportamiento laboral contraproducente	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	20.7	11	19.0	12	20.7
Regular	37	63.8	35	60.3	35	60.3
Óptimo	9	15.5	12	20.7	11	19.0
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

En la tabla 5, donde se describe las dimensiones de la variable gestión documentaria; primero sobre el control intelectual de la información, se observó que fue deficiente en 12 casos (20.7%), regular en 37 casos (63.8%) y óptimo: 9 casos (15.5%). Segundo sobre el control de acceso de la información; fue deficiente en 11 casos (19.0%), regular en 35 casos (60.3%) y óptimo en 12 casos (20.7%). Tercero, finalmente se observó que el comportamiento contraproducente fue deficiente en 12 casos (20.7%), regular en 35 casos (60.3%) y óptimo: 11 casos (19.3%). Por lo tanto, la tabla logró proporcionar información sobre el control intelectual y de acceso a la información, así como los comportamientos contraproducentes dentro de una muestra de individuos o entidades, con un total de 58 casos. Los porcentajes ayudan a comprender la proporción que cada nivel contribuye al tamaño total de la muestra en cada categoría evaluada y a tomar mejores decisiones desde el área administrativa de la entidad pública.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general:**

$H_0$ = No existe incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

$H_a$ = Existe incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

Parámetros de decisión: ( $\alpha$ = 0,05)

Si  $p\text{-valor} < 0,05$ ; se rechaza  $H_0$  - Si  $p\text{-valor} > 0,05$ ; se acepta  $H_0$

**Tabla 6.**

*Resultados de la hipótesis general; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste*

Información de ajuste de los modelos					Bondad de ajuste			
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,156				<b>Pearson</b>	1,067	2	,587
Final	13,717	15,439	2	,000	<b>Desvianza</b>	1,696	2	,428

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Al analizar la tabla 6, se constata que, al introducir los datos en el modelo, estos son significativos ( $p < 0,05$ ) para proseguir con el análisis. Además, al calibrar los datos en el modelo, se nota que el p-valor excede el 0,05, validando la eficacia del modelo.

**Tabla 7.**

*Resultados de la hipótesis general; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado*

		Estimaciones de parámetro				Pseudo R cuadrado			
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Umbral	[GestDoc = 1]	-2,847	,903	9,938	1	,002			
	[GestDoc = 2]	,890	,741	1,442	1	,230			
Indicador	[RendLab=1]	-3,064	1,076	8,113	1	,004	,234	,278	,145
	[RendLab=2]	-,108	,808	,018	1	,894			
	[RendLab=3]	0	.	.	0	.			

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Respecto a la tabla 7 y el estadístico de Pseudo R cuadrado, específicamente el de Nagelkerke, se presenta un valor de 0,278, indicando que hay una dependencia del 27,8% entre la gestión documentaria y el rendimiento laboral como modelo. Adicionalmente, los resultados del cálculo de parámetros en el umbral (variable dependiente) muestran un p-valor llegando a ser inferior al 0,05. A esto se suma que el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos, permitiendo así descartar la hipótesis nula, con lo que se afirma que si existe incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

### Hipótesis específica 1:

$H_0$ = No existe incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

$H_{a1}$ = Existe incidencia del rendimiento tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

**Tabla 8.**

*Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste*

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,171				Pearson	1,634	2 ,442
Final	14,669	13,503	2	,001	Desvianza	2,476	2 ,290

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Al analizar la tabla 8, se constata que, al introducir los datos en el modelo, estos son significativos ( $p < 0,05$ ) para proseguir con el análisis. Además, al calibrar los datos en el modelo, se nota que el p-valor excede el 0,05, validando la eficacia del modelo.

**Tabla 9.**

*Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado*

	Estimación	Estimaciones de parámetro				Pseudo R cuadrado		
		Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Umbral	[GestDoc = 1]	-2,797	,896	9,747	1	,002		
	[GestDoc = 2]	,880	,739	1,421	1	,233	,208	,247
	[RendTar=1]	-2,580	1,021	6,386	1	,012		,126
Ubicación	[RendTar=2]	-,029	,809	,001	1	,972		
	[RendTar=3]	0	.	.	0	.		

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Respecto a la tabla 9 y el estadístico de Pseudo R cuadrado, específicamente el de Nagelkerke, se presenta un valor de 0,247, indicando que hay una dependencia del 24,7% entre la gestión documentaria y el rendimiento de tareas como modelo. Adicionalmente, los resultados del cálculo de parámetros en el umbral (variable dependiente) muestran un p-valor llegando a ser inferior al 0,05. A esto se suma que

el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos, permitiendo así descartar la hipótesis nula, con lo que se afirma que si existe incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

### Hipótesis específica 2:

$H_0$ = No existe incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

$H_{a2}$ = Existe incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

### Tabla 10.

*Resultados de la hipótesis específica 2; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste*

Información de ajuste de los modelos					Bondad de ajuste			
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,417				<b>Pearson</b>	4,113	2	,128
Final	20,542	6,875	2	,032	<b>Desvianza</b>	4,157	2	,125

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Al analizar la tabla 10, se constata que, al introducir los datos en el modelo, estos son significativos ( $p < 0,05$ ) para proseguir con el análisis. Además, al calibrar los datos en el modelo, se nota que el p-valor excede el 0,05, validando la eficacia del modelo.

### Tabla 11.

*Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado*

Estimaciones de parámetro						Pseudo R cuadrado			
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Umbral	[GestDoc = 1]	-2,523	,637	15,676	1	,000			
	[GestDoc = 2]	,749	,496	2,280	1	,131	,212	,233	,164
	[RendCont=1]	-1,916	,782	6,008	1	,014			
Ubicación	[RendCont=2]	-,366	,634	,333	1	,564			
	[RendCont=3]	0	.	.	0	.			

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Respecto a la tabla 11 y el estadístico de Pseudo R cuadrado, específicamente el de Nagelkerke, se presenta un valor de 0,233, indicando que hay una dependencia del 23.3% entre la gestión documentaria y el rendimiento contextual como modelo. Adicionalmente, los resultados del cálculo de parámetros en el umbral (variable dependiente) muestran un p-valor llegando a ser inferior al 0,05. A esto se suma que el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos, permitiendo así descartar la hipótesis nula, con lo que se afirma que si existe incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

### Hipótesis específica 3:

$H_0$ = No existe incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

$H_{a3}$ = Existe incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024

### Tabla 12.

*Resultados de la hipótesis específica 2; respecto a la Información de ajuste de los modelos - Bondad de ajuste*

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	31,616				<b>Pearson</b>	1,358	2	,507
Final	13,856	17,760	2	,000	<b>Desvianza</b>	2,066	2	,356

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Al analizar la tabla 10, se constata que, al introducir los datos en el modelo, estos son significativos ( $p < 0,05$ ) para proseguir con el análisis. Además, al calibrar los datos en el modelo, se nota que el p-valor excede el 0,05, validando la eficacia del modelo.

**Tabla 13.**

*Resultados de la hipótesis específica 1; respecto a sus estimaciones de parámetro y Pseudo R cuadrado*

		Estimaciones de parámetro					Pseudo R cuadrado		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Snell	Nagelkerke	McFadden
Umbral	[GestDoc = 1]	-2,696	,841	10,284	1	,001			
	[GestDoc = 2]	1,095	,686	2,553	1	,110	,264	,314	,166
	[CompLab=1]	-3,405	1,094	9,690	1	,002			
Ubicación	[CompLab=2]	,088	,754	,014	1	,907			
	[CompLab=3]	0	.	.	0	.			

*Nota.* los datos fueron procesados y exportados por intermedio del SPSS v. 27

Respecto a la tabla 9 y el estadístico de Pseudo R cuadrado, específicamente el de Nagelkerke, se presenta un valor de 0,314 indicando que hay una dependencia del 31,4% entre la gestión documentaria y el comportamiento laboral contraproducente como modelo. Adicionalmente, los resultados del cálculo de parámetros en el umbral (variable dependiente) muestran un p-valor llegando a ser inferior al 0,05. A esto se suma que el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos, permitiendo así descartar la hipótesis nula, con lo que se afirma que si existe incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

#### IV. DISCUSIÓN

Primero, en cuanto a los resultados de las variables, donde se logró medir la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria, variables de estudio. Para fines del informe de tesis sobre análisis, el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke muestra un valor de 0,314, indicando una dependencia del 31,4% entre la gestión documentaria y el rendimiento laboral. Los parámetros en el umbral (variable dependiente) presentan un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos. Esto permite descartar la hipótesis nula, confirmando que existe una incidencia significativa del rendimiento laboral y la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Por lo tanto, existe evidencia suficiente para concluir que la correlación causal entre ambas variables es significativa. Resultados que son sometidos a una discusión con estudios que cumplen con condiciones similares para su discusión.

Dichos datos tienen concordancia con lo expuesto en el informe de tesis doctoral de Cavero (2022), en donde se abordó como la gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral del Poder Judicial de Ica durante el año 2020. Los resultados corroboran juntamente con el estadístico de Nagelkerke mostrando que el 24,1% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse durante la gestión administrativa. Es así como la variable dependiente tuvo un p-valor inferior a 0,05 y un estadístico de Wald superior a 4, rechazando la hipótesis nula y confirmando una relación causal significativa y permitiendo afirmar que el personal puede adaptarse al trabajo remoto, cumpliendo con sus responsabilidades de manera efectiva. La investigación de Cavero destaca la importancia de desarrollar competencias tecnológicas entre el personal para mejorar el rendimiento laboral, lo cual es coherente con los hallazgos del estudio en Apurímac, donde se evidencia que la gestión eficiente del talento humano tiene un impacto directo en la mejora de la gestión documental, este paralelo enfatiza la necesidad de fortalecer las habilidades y recursos tecnológicos en el ámbito judicial para optimizar tanto la productividad individual como la eficiencia organizativa.

Por otro lado en la tesis de posgrado de Contreras y Dextre (2021), en su estudio realizado en la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, examinaron la relación entre la gestión documental y el desempeño laboral. Utilizando un diseño

descriptivo-correlacional, se trabajó con 45 funcionarios para evaluar cómo un sistema de gestión documental eficiente podría mejorar directamente el rendimiento laboral. Los resultados mostraron una evaluación significativa ( $\rho=0,785$ ), indicando que las mejoras en la gestión documental están directamente asociadas con aumentos en el rendimiento laboral. Este estudio respalda y complementa los resultados obtenidos en Apurímac, sugiriendo que sistemas de gestión documental bien estructurados y funcionales no solo simplifican el manejo de la información, sino que también potencian la productividad del personal. La evidencia de ambos estudios destaca la gestión documental como un factor crucial que puede facilitar o impedir el desempeño laboral eficaz, resaltando la importancia de adoptar prácticas de gestión modernas y efectivas en entornos judiciales.

Para Vargas (2021), en un estudio realizado en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se exploró cómo la percepción de equidad y transparencia en el manejo de documentos influye en el rendimiento laboral de los empleados. El estudio concluyó que una mayor percepción de justicia en los procesos documentales se asocia significativamente con un aumento en el rendimiento laboral, apoyando la idea de que la justicia percibida puede mejorar la motivación y la eficiencia en la gestión documental. Este hallazgo complementa los resultados del estudio en Apurímac, sugiriendo que no solo la competencia técnica, sino también la percepción de equidad en el lugar de trabajo, son cruciales para optimizar tanto el rendimiento como la gestión de documentos en contextos judiciales.

Los estudios, al compararse con la investigación sobre Apurímac, proporcionan un panorama más amplio sobre cómo diversos factores interrelacionados afectan tanto el rendimiento laboral como la gestión documental en el sector judicial. La convergencia en los resultados destaca la importancia de un enfoque integrado que considere tanto las habilidades técnicas como los aspectos sociopsicológicos del ambiente laboral para mejorar la eficiencia y la efectividad en la gestión documental.

Segundo objetivo específico, en cuanto a los resultados de la dimensión rendimiento de tareas y la variable gestión documentaria, donde se dio a conocer el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke presenta un valor de 0,247, indicando una dependencia del 24,7% entre la gestión documentaria y el rendimiento

de tareas. Los parámetros en el umbral (variable dependiente) muestran un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos. Esto permite descartar la hipótesis nula, confirmando que existe una incidencia significativa entre el rendimiento de tareas y la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024; lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirma que existe una correlación significativa entre ambas variables. Resultados que se sometidos a una discusión con estudios que cumplen con condiciones similares para su discusión.

Dicho resultado tiene concordancia con lo expuesto en el informe de tesis doctoral de Aman et al. (2023), se exploró la relación causal entre el cumplimiento de las actividades funcionales y el desempeño laboral, además de la intención de rotación, considerando el posible papel mediador del compromiso de los empleados. El análisis de datos de 265 participantes en China y 237 en Pakistán, mediante modelos de ecuaciones estructurales donde se observó el cumplimiento del nivel de sig. 0.000, reveló que las percepciones individuales vinculan el clima organizacional con el desempeño laboral, con un efecto más fuerte en China. Estos hallazgos subrayan la importancia de un entorno de confianza para mejorar el compromiso, el rendimiento y la retención de empleados. Por ello, se debe denotar que ambos estudios resaltan la importancia del rendimiento en las tareas administrativas, el cual es pilar fundamental para la eficiencia, la transparencia y la calidad del sistema judicial. Los funcionarios que ejecutan estas tareas con diligencia y precisión no solo contribuyen al buen funcionamiento interno de la entidad judicial, sino que también juegan un papel crucial en la protección de los derechos y la confianza de los ciudadanos en el sistema de justicia.

La investigación de Venkatesh et al. (2021), quienes analizaron; cómo los sistemas de gestión del conocimiento (KMS) y las diferencias culturales afectan el rendimiento laboral en organizaciones de Estados Unidos y China. El estudio subrayó que factores como la sensibilidad a la imagen y los incentivos organizacionales tienen impactos diferenciados dependiendo del contexto cultural, destacando la importancia de adaptar culturalmente la implementación de sistemas que mejoren el rendimiento laboral. Este enfoque es crucial para comprender que la eficacia en la gestión documental y el rendimiento de tareas también puede ser influenciado por el contexto cultural y organizacional en el que se operan.

Por otro lado, los hallazgos de Chin et al. (2024) en Nueva Zelanda complementan esta perspectiva al demostrar cómo el liderazgo y el apoyo social afectan directamente las demandas y el rendimiento laborales. Su estudio reveló que el liderazgo tóxico incrementa las demandas laborales y disminuye el rendimiento, mientras que un apoyo social adecuado las reduce y promueve un mayor compromiso laboral. La importancia de un ambiente laboral positivo y un liderazgo efectivo para mejorar la gestión documental y el rendimiento de tareas queda claramente establecida, enfatizando la necesidad de enfoques de gestión que integren tanto aspectos técnicos y operativos como el bienestar y el apoyo de los empleados.

Al integrar los hallazgos de investigaciones internacionales con el estudio realizado en Apurímac, se observa que la mejora en el rendimiento de tareas y la gestión documental requiere un enfoque holístico que considere dimensiones técnicas, humanas y culturales para optimizar los resultados y la satisfacción laboral. Esto no solo aumentará la eficiencia y la efectividad de las operaciones judiciales, sino que también reforzará la integridad y la confiabilidad del sistema de justicia.

Tercero, en cuanto a los resultados entre la dimensión rendimiento contextual y la variable gestión documentaria, el mismo que se dio a conocer el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke muestra un valor de 0,233, indicando una dependencia del 23,3% entre la gestión documentaria y el rendimiento contextual. Los parámetros en el umbral (variable dependiente) presentan un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos. Esto permite descartar la hipótesis nula, confirmando que existe una incidencia significativa entre el rendimiento contextual y la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Por lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar una correlación significativa entre ambas variables. Resultados que se sometidos a una discusión con estudios que cumplen con condiciones similares para su discusión.

En cuanto a la discusión con estudios de investigación, tal como lo expuso el autor Vásquez (2023) quien exploró la asociación causal entre la gestión documental y el desarrollo de competencias en la administración tributaria de una municipalidad provincial en Moyobamba. Utilizando un enfoque básico descriptivo-correlacional causal y un diseño no experimental de única evaluación, se encuestó a 56 funcionarios. Los resultados indican que tanto la gestión documental como el

desarrollo de competencias se encuentran en niveles regulares y medios, respectivamente. Se estableció una relación causal significativa entre ambos, con un índice de correlación causal notable de 0,814. Específicamente, la administración de archivos y los componentes estratégico y tecnológico mostraron una relación significativa con el desarrollo de competencias, subrayando la importancia de una gestión documental efectiva para fortalecer las habilidades del personal en el ámbito tributario municipal. Por ende, es importante que el rendimiento contextual en la gestión administrativa sea fortalecido para que los funcionarios de una entidad judicial puedan adaptarse a diversos escenarios y necesidades, asegurando un servicio eficiente, equitativo y confiable. Este enfoque no solo mejora la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios, sino que también fortalece la integridad y la resiliencia del sistema judicial.

León (2022) investigó la mejora de la gestión documental en la entidad pública “Eugenio Espejo” de Babahoyo, enfocándose en la eficacia de la atención a la población. Su estudio reveló que la falta de organización y la escasez de personal adecuadamente formado llevaban a retrasos en la entrega de documentos, afectando negativamente la satisfacción del usuario. Esto subraya la necesidad de plataformas institucionales robustas y eficientes para la gestión documental, similar a los hallazgos de Ohunakina y Olugbade (2022) en Turquía, quienes examinan cómo la compensación percibida y la satisfacción comunicativa afectan las intenciones de rotación y el rendimiento laboral en el sector hotelero de Nigeria. Estos estudios resaltan la importancia de la percepción y la comunicación efectiva en la gestión del personal y documental.

Cuarto, en cuanto a los resultados entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la variable gestión documentaria, donde el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke muestra un valor de 0,314, indicando una dependencia del 31,4% entre la gestión documentaria y el comportamiento laboral contraproducente. Los parámetros en el umbral (variable dependiente) presentan un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registra valores superiores a 4 puntos. Esto permite descartar la hipótesis nula, confirmando que existe una incidencia significativa entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024. Por ello, se logró confirmar la existencia de una correlación causal significativa entre ambas

variables. Resultados que se sometidos a una discusión con estudios que cumplen con condiciones similares para su discusión.

Asimismo, se observó una similitud de información discutible con la tesis de maestría de Vargas (2021), se investigó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de 155 servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Mediante un enfoque cuantitativo y correlacional causal fue de 85.5% de correlación causal positiva y con un nivel de sig. 0.000. Los resultados concluyen que un clima organizacional positivo tiene una influencia favorable en el rendimiento laboral de los servidores públicos, validando la hipótesis del estudio. Por ello, en un breve resumen en donde se comparan ambos estudios se denota la importancia de abordar y prevenir el comportamiento laboral contraproducente en la gestión administrativa de una entidad judicial no puede subestimarse. Este tipo de comportamiento no solo afecta la eficiencia y la calidad del servicio, sino que también pone en riesgo la integridad y la equidad del sistema judicial. Es crucial que las entidades judiciales implementen políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y ético, y que tomen medidas firmes contra los comportamientos que puedan comprometer su misión de impartir justicia de manera imparcial y efectiva.

Ochoa y Coello (2022) en Ecuador discute los efectos de las competencias digitales sobre el desempeño laboral, encontrando que las competencias digitales no solo mejoran el rendimiento laboral, sino que también fomentan un mayor empoderamiento psicológico, este estudio complementa la investigación de Aman et al. (2023) en Malasia, que profundizó en cómo el clima de confianza organizacional y el compromiso de los empleados mediaban entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral. Ambos estudios enfatizan la relevancia de crear un entorno de trabajo enriquecedor y tecnológicamente avanzado para impulsar la eficiencia y la satisfacción laboral. Estos antecedentes internacionales proporcionan un marco valioso para comprender cómo interactúan diversos factores organizacionales y culturales para influir en la eficiencia de la gestión documental y el rendimiento laboral en diversos contextos geográficos y culturales.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe correlación causal del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024; se encontró una incidencia significativa. El estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke mostró un valor de 0,314, indicando que el 31,4% de la variabilidad en el rendimiento laboral puede ser explicado por la gestión documentaria. Además, los parámetros en el umbral de la variable dependiente presentaron un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registró valores superiores a 4 puntos, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por ende, se ratifica la existencia de una relación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento laboral.
2. Se concluye que existe relación causal del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac; se encontró una incidencia significativa. El estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke presentó un valor de 0,247, indicando que el 24,7% de la variabilidad en el rendimiento de tareas puede ser explicado por la gestión documentaria. Así también, se evidenció que los parámetros en el umbral de la variable dependiente mostraron un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registró valores superiores a 4 puntos, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Ratificando la existencia de una relación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento de tareas.
3. Se concluye que existe relación causal del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024, se halló una incidencia significativa. El estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke mostró un valor de 0,233, indicando que el 23,3% de la variabilidad en el rendimiento contextual puede ser explicado por la gestión documentaria. En tanto, los parámetros en el umbral de la variable dependiente presentaron un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registró valores superiores a 4 puntos, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Confirmando la existencia de una relación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento contextual.
4. Se concluye que existe correlación causal del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la

región Apurímac, 2024; se evidencio una incidencia significativa. Donde el estadístico de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke presentó un valor de 0,314, indicando que el 31,4% de la variabilidad en el comportamiento laboral contraproducente puede ser explicado por la gestión documentaria. Por ende, los parámetros en el umbral de la variable dependiente mostraron un p-valor inferior a 0,05, y el estadístico de Wald registró valores superiores a 4 puntos, lo que permite descartar la hipótesis nula. Por lo tanto, se logró confirmar la existencia de una correlación causal significativa entre comportamiento laboral contraproducente y la gestión documentaria. Estos resultados fueron parte de la discusión dentro del contexto del estudio la misma que cumplen con condiciones similares para una mayor comprensión y viabilidad a dar una posible solución al problema planteado.

## VI. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la correlación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento laboral, se recomienda la implementación de un sistema integral de gestión documentaria que incluya la digitalización de documentos y el uso de software especializado, capacitación del personal y monitoreo y evaluación constante. Este sistema debe optimizar el acceso y manejo de la información, permitiendo una mayor eficiencia y mejor rendimiento laboral del personal en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac. Tal como lo refiere Koopmans et al. (2016) la estrategia no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también contribuirá a un entorno de trabajo más organizado y productivo tal como lo menciona.
2. En cuanto a la relación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento de tareas, se recomienda llevar a cabo acciones para optimizar la gestión en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac. Apostando por la implementación de un *sistema de gestión documentaria digital*, que permita una organización, almacenamiento y recuperación eficiente de documentos, donde el sistema debe ser intuitivo y accesible para todos los funcionarios. Asimismo, aplicar *estandarización de los procedimientos documentarios*, asegurando que todos los documentos se manejen de manera uniforme y conforme a las mejores prácticas. Según lo mencionado por Koopmans et al. (2016) quienes ratifican que, al mejorar la gestión, se facilitará un entorno de trabajo más eficiente y organizado, lo que contribuirá significativamente a un mejor rendimiento en las tareas diarias del personal.
3. Respecto a la relación causal significativa entre la gestión documentaria y el rendimiento contextual en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, se recomienda implementar *sistemas de gestión documentaria eficientes*, que faciliten el acceso y manejo eficiente de documentos. Este sistema debe ser fácil de usar y accesible para todos los empleados, promoviendo un entorno de trabajo más organizado y eficiente. Por ello, también se recomienda potenciar el *desarrollo de procedimientos estandarizados*, para mejorar la gestión documentaria, asegurando consistencia y uniformidad en el manejo de documentos. Esto incluye la creación de manuales y guías para el personal. Asimismo, fortalecer la *promoción de una cultura de organización y eficiencia*,

donde se valore en el manejo de documentos. Esto puede incluir incentivos y reconocimiento a los funcionarios de las sub-sedes judiciales que demuestren excelencia en la gestión documentaria. Tal como lo respalda Koopmans et al. (2016) lograr la implementación de dichas recomendaciones, se podrá optimizar la gestión documentaria, lo que contribuirá a mejorar el rendimiento contextual de los empleados, creando un entorno de trabajo más productivo y eficiente.

4. Finalmente, dado que existe correlación causal significativa entre el comportamiento laboral contraproducente y la gestión documentaria en las sub-sedes Judiciales de la región Apurímac, se recomienda implementar medidas de *capacitación del personalizada y de formación profesional* continua, ofreciendo programas de capacitación continua para todo el personal en prácticas adecuadas de gestión documentaria. Fortalecer la *promoción de un ambiente laboral saludable*, creando una cultura de responsabilidad y transparencia en el manejo de documentos. Así también implementar un *sistema de reconocimiento y recompensas* para los funcionarios de las sub-sedes judiciales que demuestren buenas prácticas de gestión documentaria y comportamiento laboral positivo. Tal como lo manifestaron Koopmans et al. (2016) donde enfatizaron que al realizar *auditorías regulares* de los sistemas y procedimientos de gestión documentaria para identificar áreas de mejora. Por ende, con dichas recomendaciones, se espera reducir el comportamiento laboral contraproducente y mejorar la eficiencia y eficacia en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, creando un entorno de trabajo más positivo y productivo.

## REFERENCIAS

- Akanpaadgi, E. Naalu, E. y Adán, A. (2024). *Performance management and contextual performance in technical universities*. *Social Sciences & Humanities Open*, 9(3), 100788. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123003935>
- Alvarado, J. (2023). Teoría del caos y su incidencia sobre la teoría de gestión. *IPSA Scientia*, revista científica multidisciplinaria, 8(2), 10-23. <https://doi.org/10.25214/27114406.1592>
- Alcalá Rodríguez, C. G., Rojas Yacha, E. L., & Cueva Quezada, N. I. (2023). *Inversión pública para el desarrollo de infraestructura de transporte descentralizado Provías en la región Cajamarca (2020-2022)*. *Regunt*, 2(2), 20–35. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.02>
- Alcalá Rodríguez, C. G., & Rojas Yacha, E. L. (2023). Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022. *Regunt*, 2(2), 9–19. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.01>
- Aman, A. Rafiq, M. y Dastane, O. (2023). *A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan*. *Heliyon*, 9(9), 9534. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023067427>
- Argandoña, M. A. (2023). *El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales*. *The Anáhuac Journal*, 23(2), 122-145. <https://www.scielo.org.mx/pdf/taj/v23n2/2683-2690-taj-23-02-122.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (s.f.). *Gestión del Rendimiento – GDR*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A. y Casana, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Cavero, M. I. (2022). *Desafíos de la gestión del talento humano y la productividad del poder judicial de Ica sede central, año 2020*. [Tesis de Doctor. Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <http://164.68.119.42/bitstream/handle/20.500.13028/4439/Desaf%c3%ados%20de%20la%20gesti%20del%20talento%20humano%20y%20la%20productividad%20del%20poder%20judicial%20de%20Ica%20sede%20central%20a%20a%202020.pdf>

20de%20la%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20la%20  
0productividad%20del%20Poder%20Judicial%20de%20Ica%20-  
%20Sede%20Central%2c%20a%c3%b1o%202020.pdf?sequence=1&isAllow  
ed=y

- Chin, M., Ying, B. y Tuckey, M. (2024). *Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective*. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313223000775>
- Cong, L. Li, H. y Li, L. (2022). *Examining the curvilinear relationship of job performance, supervisor ostracism, and turnover intentions*. *Journal of Vocational Behavior*, 138(10), 103787. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879122000987>
- Contreras, M. Dextre, P. M. (2021). *Manejo de Sistema de Gestión Documental y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en el Corte Superior de Justicia de Huancavelica 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/945a58f4-7842-42e5-928f-12e1742e1085/content>
- Díaz, J. (2024). *Knowledge management directed to university education teachers, from the humanistic and transdisciplinary perspective*. *Aula Virtual*, 5(11), 13-28. <https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v5n11/2665-0398-auvir-5-11-13.pdf>
- Díaz, Y. Junco, T. O. y Ruíz, M. A. (2021). *Sistema de gestión documental para la Maestría en Gestión de Información de la UH*. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 15(4), 29-46. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcci/v15n4/2227-1899-rcci-15-04-29.pdf>
- Espinoza, A. K. y Toscano, J. A. (2020). *Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement*. *Nova Rua*, 12(20), 72-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043181>
- Gómez, M. C. López, A. F. Totoy, E. V. y Lara, D. M. (2022). *El capital intelectual en el rendimiento financiero del sector carrocero del Ecuador*. *Revista Finanzas y Política Económica*, 14(2), 351-373. <https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/view/4392/4319>

- Johari, J. Mohd, F. Hanis, N. F. Yean, T. y Kirana, K. (2021). *Institutional leadership competencies and job performance: the moderating role of proactive personality*. *International Journal of Educational Management*, 36(6), 1027-1045.  
<https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S0951354X22000084>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., y Van Der Beek, A. J. (2016). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Work*, 53(3), 609–619.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- León, K. D. (2022). *Sistema de gestión documental y su incidencia en el rendimiento laboral de las secretarías, de secretaria general de la Unidad Educativa Eugenio Espejo*. [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12205/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000180.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loor, K. V. García, L. A. y Cobacango, J. G. (2021). *Identificación de metodologías para el diagnóstico de la gestión documental en universidades*. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, vol. Especial, agosto, ISSN: 2550-6587, 119-129.  
<https://www.redalyc.org/journal/6731/673171216011/673171216011.pdf>
- Mendoza, V. M. y Moreira, J. S. (2021). *Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen*. *FIPCAEC – Revista científica*, 6(3), 608-620.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mero, D. García, L. y Mero, D., García, L. y Cobacango, G. (2021). *Gestión Documental orientada a la conservación de los documentos en el Archivo Histórico de la Universidad Técnica de Manabí*. *ReHuSo*, 6, 98-107.  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Miniguano, G. P. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 – 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7762>

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2023). *Resolución de Secretaría General N.º 038-2023-TR-SG*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/4177806-038-2023-tr-sg>
- Muñoz, F. López, S. A. Van Beurden, J. Chambel, M. J. y Ugarte, S. M. (2022). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(67), 589-632. <https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S1362043623000776>
- Ochoa, P. Coello, D. (2022). *Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance?* *Computers in Human Behavior*, 140(2), 107-125. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563222003958>
- Ohunakina, F. y Olugbade, O. (2022). *Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator.* *Tourism Management Perspectives*, 42(1), 115-171. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2211973622000356>
- Páez, J. A. Cortes, J. A. Simanca, F. A. y Blanco, F. (2021). Aplicación de UML y SCRUM al desarrollo del software sobre control de acceso. *Información Tecnológica*, 32(5), 57-66. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n5/0718-0764-infotec-32-05-57.pdf>
- Palomino, M. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial de San Martín, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/70283>
- Pérez, M. E. Rodríguez, J. M. Álvarez, L. y Palomino, G. P. (2021). Interoperabilidad en la gestión documentaria en el sector público. *Ciencia Latina – Revista Multidisciplinaria*, 5(3), 3081-3095. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/507/646>
- Ramírez, D. G. (2021). *Gestión documental y satisfacción del administrado en la entidad COFOPRI Huaraz – Ancash 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/76194>

- Rodrigues, C. Neres, G. Do Nascimento, A. L. Alves, V. A. Colares, L. Teoli, A. Castello, E. y Pinheiro, V. (2021). *A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar*. *ELO Dialogos em Extensao*, 10(2), 2317. <https://periodicos.ufv.br/elo/article/view/12455/6759>
- Rojas Yacha, E. L., Huamanchumo Venegas, H. I., & Montoya Meléndez, J. H. . (2024). *Beneficios de la metodología BPMN en el sector empresarial: enfoque sistemático*. *Regunt*, 3(2), 29–59. <https://doi.org/10.18050/regunt.v3i2.03>
- Salazar, R: (2023). *Modernización de la gestión pública y rendimiento laboral del personal en el centro de salud de Ocopilla - Huancayo 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/feff5a95-bbf4-4456-b55b-33042111ff2c/content>
- Salehi, V. y Veitch, B. (2020). *Performance optimization of integrated job-driven and resilience factors by means of a quantitative approach*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 78(3), 102987. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0169814120301499>
- Suárez, C. S. y García, L. A. (2021). *The level of effectiveness and efficiency as a fundamental principle of record management*. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(1), 87-101. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rehuso/v6n1/2550-6587-rehuso-6-01-00087.pdf>
- Vargas, J. R. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia Arequipa, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2314>
- Vásquez, J. J. (2023). *Gestión documentaria y desarrollo de competencias en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Moyobamba- San Martín 2023*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/120758>
- Vega, L. y Reyes, L. A. (2020). *Impacto del uso de las tecnologías de información y las comunicaciones en la gestión judicial de la Dirección Seccional de*

*Administración Judicial de Cúcuta*. [Tesis de Maestría. Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/2237>

Venkatesh, V., Davisb, F. y Zhu, Y. (2022). *A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance*. *Journal of Business Research*, 140(2), 202-2019.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321005300>

Vigoda, E. y Misrahi, S. (2024). The digital governance puzzle: Towards integrative theory of humans, machines, and organizations in public management.

*Tecnología en la Sociedad*, 77(25), 145-159.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X24000782>

Villanueva, L. F. y Pérez, P. (2023). *La importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones*. *Universita Ciencia*, 11(32), 128-144.

<https://universita.ux.edu.mx/universita-ciencia/article/view/1235/2046>

## **ANEXOS**

Anexo 1.

*Matriz de Operacionalización de variables*

<b>Variab</b> les	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable – Rendimiento laboral</b>	Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.	La variable Rendimiento laboral será medida a través de tres dimensiones (Escala de rendimiento de tareas - Escala de rendimiento contextual - Escala de comportamiento laboral contraproducente) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 18 preguntas	Rendimiento de tareas	- Eficiencia de tarea - Eficacia de tarea	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Rendimiento contextual	- Compromiso del empleado - Resolución de conflicto	
			Comportamiento laboral contraproducente	- Incidentes disciplinarios - Disminución de la productividad	
<b>Variable – Gestión documentaria</b>	La gestión documentaria implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021)	La variable Gestión documentaria será medida a través de tres dimensiones (Control intelectual, control de acceso, control físico y de conservación) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 18 preguntas	Control intelectual de la información	- Capacidad tecnológica - Innovación de nuevos productos	
			Control de acceso de la información	- Acceso no autorizado - Vulnerabilidad de acceso	
			Control físico y de conservación de la información	- Resolución de incidencia - Documentos extraviados o dañados	

Anexo 2.

*Instrumento de recolección de datos*

**Encuestas – Rendimiento Laboral**

Lea detenidamente cada una de los cuestionarios, Marque con una (X) la alternativa que considere correcta. Según la siguiente leyenda: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad e imparcialidad posible.

ítem					
<b>“Rendimiento de tareas”</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Completo las tareas dentro del tiempo establecido de manera consistente.					
2. Tomo la iniciativa para reducir los errores en los procesos en mis tareas.					
3. Cuento con acceso a recursos suficientes y adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.					
4. Cumplo con mis tareas diarias dentro del plazo establecido.					
5. Mi superior está satisfecho la realización de mis tareas.					
6. Considero que la implementación de herramientas tecnológicas mejora la eficacia de las tareas administrativas.					
<b>“Rendimiento contextual”</b>					
7. Me siento comprometido con la misión y los objetivos de la institución.					
8. Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos del equipo.					
9. Se siente orgullosos de trabajar para la empresa					
10. Me siento capaz de manejar los conflictos de manera constructiva y profesional.					
11. Escucho activamente las perspectivas de otros antes de tomar una decisión en un conflicto.					
12. Facilita un dialogo abierto y respetuoso en situaciones extensas					
<b>“Comportamiento laboral contraproducente”</b>					
13. Evito participar en comportamientos que podrían considerarse inapropiados o poco éticos en el lugar de trabajo.					
14. Utilizo los recursos y equipos de la entidad únicamente para fines laborales.					
15. Se ha involucrado en conflictos que han requerido la intervención de recursos humano					
16. Siento que la sobrecarga procesal incrementa la presión del colaborador reduciendo su nivel productividad					
17. Considero que los procesos administrativos obsoletos ralentizan la productividad en la entidad judicial					
18. Decides no participar en actividades de formación o desarrollo profesional ofrecidas por tu empresa					

## Encuestas – Gestión Documentaria

Lea detenidamente cada uno de los cuestionarios, Marque con una (X) la alternativa que considere correcta. Según la siguiente leyenda: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad e imparcialidad posible.

Ítems					
<b>“Control intelectual de la información”</b>	1	2	3	4	5
19. Tengo el conocimiento necesario para digitalizar y almacenar documentos de manera eficiente.					
20. Considero que la tecnología actual es suficiente para manejar la seguridad de los documentos					
21. Colaboras en la mejora de sistemas o tecnologías utilizadas en su ambiente de trabajo					
22. Propongo regularmente ideas para innovar en los procedimientos de manejo y archivo de documentos.					
23. La innovación de los productos se ve seguro a través del acceso organizado y seguro a la base de datos.					
24. Promueve la experimentación y el pensamiento creativo dentro de su trabajo de equipo.					
<b>“Control de acceso a la información”</b>					
25. Comprendo y sigo las políticas de seguridad de la institución para prevenir el acceso no autorizado a documentos.					
26. Reporto inmediatamente cualquier sospecha de acceso no autorizado a los documentos de la institución.					
27. Ha sido capacitado para prevenir el acceso no autorizado					
28. Percibo que existen vulnerabilidades en nuestro sistema de acceso que podrían generar un acceso no autorizado					
29. Soy consciente de los riesgos de utilizar redes públicas o no seguras para acceder a documentos sensibles y evito hacerlo.					
30. Asegura la actualización y mantenimiento de los sistemas para reducir la exposición a vulnerabilidades					
<b>“Control físico y de conservación de la información”</b>					
31. Respondo de manera rápida y efectiva a cualquier incidencia relacionada con la gestión documentaria.					
32. Nuestra organización mantiene un registro detallado y accesible de todas las incidencias para futuras referencias y aprendizajes.					
33. Tengo el conocimiento de que pasos debo seguir para reportar y resolver incidencias que involucren información sensible					
34. Siento que estamos bien preparados para manejar situaciones donde documentos importantes se extravían o dañan.					
35. Considero que las medidas de conservación y almacenamiento físico de documentos son adecuadas para proteger nuestra información de cualquier daño o pérdida.					
36. Tengo acceso a las herramientas necesarias para rastrear la última ubicación conocida de documentos extraviados					

### Ficha técnica del instrumento

Denominación	Cuestionario para evaluar el rendimiento laboral			
Objetivo	Recopilar información respecto al rendimiento laboral en la gestión documentaria			
Autor	Aragón Durand, Deyvis			
Año	2024			
Ámbito de aplicación	Sub – Sedes Judiciales de la región de Apurímac			
Tiempo de aplicación	45 minutos			
Dimensiones	Rendimiento de tareas, Rendimiento contextual, Comportamiento laboral contraproducente			
Baremo		Deficiente	Regular	Optimo
	RENDIMIENTO LABORAL	26 - 54	55 - 72	73 - 90
	D1: Rendimiento de tareas	[8 - 18]	[19 - 25]	[26 - 30]
	D2: rendimiento contextual	[8 - 17]	[18 - 26]	[27 - 30]
	D3: Comportamiento laboral contraproducente	[10 - 15]	[16 - 21]	[22 - 30]

Denominación	Cuestionario para evaluar la gestión documentaria			
Objetivo	Recopilar información respecto al rendimiento laboral en la gestión documentaria			
Autor	Aragón Durand, Deyvis			
Año	2024			
Ámbito de aplicación	Sub – Sedes Judiciales de la región de Apurímac			
Tiempo de aplicación	45 minutos			
Dimensiones	Control intelectual de la información; Control de acceso de la información; Control físico y de conservación de la información			
Baremo		Deficiente	Regular	Optimo
	VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA	[23 - 55]	[56 - 75]	[76 - 90]
	D1: Control intelectual de la información	[9 - 20]	[21 - 27]	[28 - 30]
	D2: Control de acceso de la información	[8 - 17]	[18 - 25]	[26 - 30]
	D3: Control físico y de conservación de la información	[6 - 14]	[15 - 24]	[25 - 30]

## Anexo 3.

### *Fichas de validación de instrumentos para la recolección.*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Cesar Gustavo Alcalá Rodríguez.

#### **Presente**

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Rendimiento laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente.

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

**Definición de la variable:** Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento de tareas Rendimiento contextual	Eficiencia de tarea	Completo las tareas dentro del tiempo establecido de manera consistente.	1	1	1	1	
		Tomo la iniciativa para reducir los errores en los procesos en mis tareas.		0	1	1	
		Cuento con acceso a recursos suficientes y adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.		1	1	1	
	Eficacia de tarea	Cumplo con mis tareas diarias dentro del plazo establecido.		1	1	1	
		Mi superior está satisfecho la realización de mis tareas.		1	1	1	
		Considero que la implementación de herramientas tecnológicas mejora la eficacia de las tareas administrativas.		1	1	1	
Rendimiento de tareas Rendimiento contextual	Compromiso del empleado	Me siento comprometido con la misión y los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos del equipo.		1	1	1	
		Se siente orgullosos de trabajar para la empresa		1	1	1	
	Resolución de conflicto	Me siento capaz de manejar los conflictos de manera constructiva y profesional.		1	1	0	
		Escucho activamente las perspectivas de otros antes de tomar una decisión en un conflicto.		1	1	1	
		Facilita un dialogo abierto y respetuoso en situaciones extensas		1	1	1	
Rendimiento de tareas	Incidentes disciplinarios	Evito participar en comportamientos que podrían considerarse inapropiados o poco éticos en el lugar de trabajo.	1	0	1	1	
		Utilizo los recursos y equipos de la entidad únicamente para fines laborales.		1	1	1	
		Se ha involucrado en conflictos que han requerido la intervención de recursos humano		1	1	1	
	Disminución de la productividad	Siento que la sobrecarga procesal incrementa la presión del colaborador reduciendo su nivel productividad		1	1	0	
		Considero que los procesos administrativos obsoletos ralentizan la productividad en la entidad judicial		1	1	1	
		Decides no participar en actividades de formación o desarrollo profesional ofrecidas por tu empresa		0	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta Rendimiento Laboral
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Rendimiento laboral a través de las siguientes dimensiones: Rendimiento de tareas, rendimiento contextual, comportamiento contraproducente
Nombres y apellidos del experto	César Gustavo Alcalá Rodríguez
Documento de identidad	10369567
Años de experiencia en el área	De 5 años a más
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Provias
Cargo	Jefe de la oficina de Administración
Número telefónico	975261307
Firma	 CÉSAR GUSTAVO ALCALÁ RODRÍGUEZ
Fecha	14 de junio del 2024

Graduado	Grado o Título	Institución
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	LICENCIADO EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 24/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	BACHILLER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 06/11/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 06/11/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
ALCALÁ RODRIGUEZ, CÉSAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>MAESTRO EN GESTIÓN ECONOMICA EMPRESARIAL</b>  Fecha de diploma: 13/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/02/2002 Fecha egreso: 08/06/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
ALCALA RODRIGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 11/09/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ALCALA RODRIGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 30/11/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/10/2016 Fecha egreso: 09/12/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. David Fernando Aliaga Correa.

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Rendimiento laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente.

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

**Definición de la variable:** Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Rendimiento de tareas	Eficiencia de tarea	Completo las tareas dentro del tiempo establecido de manera consistente.	1	1	1	1		
		Tomo la iniciativa para reducir los errores en los procesos en mis tareas.		0	1	1		
		Cuento con acceso a recursos suficientes y adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.		1	1	1		
Rendimiento contextual	Eficacia de tarea	Cumplo con mis tareas diarias dentro del plazo establecido.		1	1	1		
		Mi superior está satisfecho la realización de mis tareas.		1	1	1		
		Considero que la implementación de herramientas tecnológicas mejora la eficacia de las tareas administrativas.		1	1	1		
Rendimiento de tareas	Compromiso del empleado	Me siento comprometido con la misión y los objetivos de la institución.		1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos del equipo.			1	1	1	
		Se siente orgullosos de trabajar para la empresa			1	1	1	
Rendimiento contextual	Resolución de conflicto	Me siento capaz de manejar los conflictos de manera constructiva y profesional.	1		1	0		
		Escucho activamente las perspectivas de otros antes de tomar una decisión en un conflicto.	1		1	1		
		Facilita un dialogo abierto y respetuoso en situaciones extensas	1		1	1		
Rendimiento de tareas	Incidentes disciplinarios	Evito participar en comportamientos que podrían considerarse inapropiados o poco éticos en el lugar de trabajo.	1		0	1	1	
		Utilizo los recursos y equipos de la entidad únicamente para fines laborales.			1	1	1	
		Se ha involucrado en conflictos que han requerido la intervención de recursos humano			1	1	1	
	Disminución de la productividad	Siento que la sobrecarga procesal incrementa la presión del colaborador reduciendo su nivel productividad		1	1	0		
		Considero que los procesos administrativos obsoletos ralentizan la productividad en la entidad judicial		1	1	1		
		Decides no participar en actividades de formación o desarrollo profesional ofrecidas por tu empresa		0	1	1		



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta para medir el Rendimiento Laboral
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Rendimiento Laboral a través de las siguientes dimensiones: Rendimiento de tareas, rendimiento contextual, Comportamiento laboral contraproducente
Nombres y apellidos del experto	David Fernando Aliaga Correa
Documento de identidad	27168879
Años de experiencia en el área	De 5 años a más
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Provias
Cargo	Docente investigador
Número telefónico	997342019
Firma	
Fecha	14 de junio del 2024

Graduado	Grado o Título	Institución
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA</b>  Fecha de diploma: 03/05/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Graduado	Grado o Título	Institución
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 11/03/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 25/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 08/01/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 13/09/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Cesar Gustavo Alcalá Rodríguez.

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión documentaria, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente.

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA

**Definición de la variable:** La gestión documentaria implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Confiabilidad	Coherencia	Relevancia	Observación
Control intelectual de la información	Capacidad tecnológica	Tengo el conocimiento necesario para digitalizar y almacenar documentos de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Considero que la tecnología actual es suficiente para manejar la seguridad de los documentos		1	1	1	
		Colaboras en la mejora de sistemas o tecnologías utilizadas en su ambiente de trabajo		1	0	1	
	Innovación de nuevos productos	Propongo regularmente ideas para innovar en los procedimientos de manejo y archivo de documentos.		1	1	1	
		La innovación de los productos se ve seguro a través del acceso organizado y seguro a la base de datos.		1	1	1	
		Promueve la experimentación y el pensamiento creativo dentro de su trabajo de equipo.		0	1	1	
Control de acceso de la información	Acceso no autorizado	Comprendo y sigo las políticas de seguridad de la institución para prevenir el acceso no autorizado a documentos.	1	1	1	1	
		Reporto inmediatamente cualquier sospecha de acceso no autorizado a los documentos de la institución.		1	1	1	
		Ha sido capacitado para prevenir el acceso no autorizado		1	1	1	
	Vulnerabilidad de acceso	Percibo que existen vulnerabilidades en nuestro sistema de acceso que podrían generar un acceso no autorizado		1	1	0	
		Soy consciente de los riesgos de utilizar redes públicas o no seguras para acceder a documentos sensibles y evito hacerlo.		1	1	1	
		Asegura la actualización y mantenimiento de los sistemas para reducir la exposición a vulnerabilidades		1	1	1	
Control físico y de conservación de la información	Resolución de incidencia	Respondo de manera rápida y efectiva a cualquier incidencia relacionada con la gestión documentaria.	1	1	1	1	
		Nuestra organización mantiene un registro detallado y accesible de todas las incidencias para futuras referencias y aprendizajes.		1	1	1	
		Tengo el conocimiento de que pasos debo seguir para reportar y resolver incidencias que involucren información sensible		1	1	1	
	Documentos extraviados o dañados	Siento que estamos bien preparados para manejar situaciones donde documentos importantes se extravían o dañan.		1	0	1	
		Considero que las medidas de conservación y almacenamiento físico de documentos son adecuadas para proteger nuestra información de cualquier daño o pérdida.		1	1	1	
		Tengo acceso a las herramientas necesarias para rastrear la última ubicación conocida de documentos extraviados		1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta para medir la Gestión documentaria
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Gestión documentaria a través de las siguientes dimensiones: Control intelectual de la información, control de acceso de la información, control físico y de conservación de la información
Nombres y apellidos del experto	César Gustavo Alcalá Rodríguez
Documento de identidad	10369567
Años de experiencia en el área	De 5 años a más
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Provias
Cargo	Jefe de la oficina de Administración
Número telefónico	975261307
Firma	 CÉSAR GUSTAVO ALCALÁ RODRÍGUEZ
Fecha	14 de junio del 2024

Graduado	Grado o Título	Institución
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	LICENCIADO EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 24/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	BACHILLER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS  Fecha de diploma: 06/11/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ALCALÁ RODRÍGUEZ, CESAR GUSTAVO DNI 10369567	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 06/11/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
ALCALÁ RODRIGUEZ, CÉSAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>MAESTRO EN GESTIÓN ECONÓMICA EMPRESARIAL</b>  Fecha de diploma: 13/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/02/2002 Fecha egreso: 08/06/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ALCALÁ RODRIGUEZ, CÉSAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 11/09/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ALCALÁ RODRIGUEZ, CÉSAR GUSTAVO DNI 10369567	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 30/11/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/10/2016 Fecha egreso: 09/12/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor; Dr. David Fernando Aliaga Correa.

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión documentaria, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente.

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA

**Definición de la variable:** La gestión documentaria implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Control intelectual de la información	Capacidad tecnológica	Tengo el conocimiento necesario para digitalizar y almacenar documentos de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Considero que la tecnología actual es suficiente para manejar la seguridad de los documentos		1	1	1	
		Colaboras en la mejora de sistemas o tecnologías utilizadas en su ambiente de trabajo		1	0	1	
	Innovación de nuevos productos	Propongo regularmente ideas para innovar en los procedimientos de manejo y archivo de documentos.		1	1	1	
		La innovación de los productos se ve seguro a través del acceso organizado y seguro a la base de datos.		1	1	1	
		Promueve la experimentación y el pensamiento creativo dentro de su trabajo de equipo.		0	1	1	
Control de acceso de la información	Acceso no autorizado	Comprendo y sigo las políticas de seguridad de la institución para prevenir el acceso no autorizado a documentos.	1	1	1	1	
		Reporto inmediatamente cualquier sospecha de acceso no autorizado a los documentos de la institución.		1	1	1	
		Ha sido capacitado para prevenir el acceso no autorizado		1	1	1	
	Vulnerabilidad de acceso	Percibo que existen vulnerabilidades en nuestro sistema de acceso que podrían generar un acceso no autorizado		1	1	0	
		Soy consciente de los riesgos de utilizar redes públicas o no seguras para acceder a documentos sensibles y evito hacerlo.		1	1	1	
		Asegura la actualización y mantenimiento de los sistemas para reducir la exposición a vulnerabilidades		1	1	1	
Control físico y de conservación de la información	Resolución de incidencia	Respondo de manera rápida y efectiva a cualquier incidencia relacionada con la gestión documentaria.	1	1	1	1	
		Nuestra organización mantiene un registro detallado y accesible de todas las incidencias para futuras referencias y aprendizajes.		1	1	1	
		Tengo el conocimiento de que pasos debo seguir para reportar y resolver incidencias que involucren información sensible		1	1	1	
	Documentos extraviados o dañados	Siento que estamos bien preparados para manejar situaciones donde documentos importantes se extravía o dañan.		1	0	1	
		Considero que las medidas de conservación y almacenamiento físico de documentos son adecuadas para proteger nuestra información de cualquier daño o pérdida.		1	1	1	
		Tengo acceso a las herramientas necesarias para rastrear la última ubicación conocida de documentos extraviados		1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta para medir la Gestión documentaria
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Gestión documentaria a través de las siguientes dimensiones: Control intelectual de la información, control de acceso de la información, control físico y de conservación de la información
Nombres y apellidos del experto	David Fernando Aliaga Correa
Documento de identidad	27168879
Años de experiencia en el área	De 5 años a más
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Provias
Cargo	Docente investigador
Número telefónico	997342019
Firma	
Fecha	14 de junio del 2024

Graduado	Grado o Título	Institución
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA</b>  Fecha de diploma: 03/05/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Graduado	Grado o Título	Institución
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 11/03/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 25/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 08/01/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 13/09/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Rendimiento laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente.

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

**Definición de la variable:** Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento de tareas Rendimiento contextual	Eficiencia de tarea	Completo las tareas dentro del tiempo establecido de manera consistente.	1	1	1	1	
		Tomo la iniciativa para reducir los errores en los procesos en mis tareas.		0	1	1	
		Cuento con acceso a recursos suficientes y adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.		1	1	1	
	Eficacia de tarea	Cumplo con mis tareas diarias dentro del plazo establecido.		1	1	1	
		Mi superior está satisfecho la realización de mis tareas.		1	1	1	
		Considero que la implementación de herramientas tecnológicas mejora la eficacia de las tareas administrativas.		1	1	1	
Rendimiento de tareas Rendimiento contextual	Compromiso del empleado	Me siento comprometido con la misión y los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos del equipo.		1	1	1	
		Se siente orgullosos de trabajar para la empresa		1	1	1	
	Resolución de conflicto	Me siento capaz de manejar los conflictos de manera constructiva y profesional.		1	1	0	
		Escucho activamente las perspectivas de otros antes de tomar una decisión en un conflicto.		1	1	1	
		Facilita un dialogo abierto y respetuoso en situaciones extensas		1	1	1	
Rendimiento de tareas	Incidentes disciplinarios	Evito participar en comportamientos que podrían considerarse inapropiados o poco éticos en el lugar de trabajo.	1	0	1	1	
		Utilizo los recursos y equipos de la entidad únicamente para fines laborales.		1	1	1	
		Se ha involucrado en conflictos que han requerido la intervención de recursos humano		1	1	1	
	Disminución de la productividad	Siento que la sobrecarga procesal incrementa la presión del colaborador reduciendo su nivel productividad		1	1	0	
		Considero que los procesos administrativos obsoletos ralentizan la productividad en la entidad judicial		1	1	1	
		Decides no participar en actividades de formación o desarrollo profesional ofrecidas por tu empresa		0	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta de Rendimiento Laboral
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Rendimiento Laboral a través de las siguientes dimensiones: Rendimiento de tareas; Rendimiento contextual; Rendimiento de tareas
Nombres y apellidos del experto	Jose Jorge Rodriguez Figueroa
Documento de identidad	10729462
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	992 285 638
Firma	 <small>DE RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE          ABOGADO CAL N° 1048          ADMINISTRADOR CLAP 3363</small>
Fecha	15 de junio del 2024

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 23/07/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL</b> <small>PERU</small>
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	<b>MAESTRO EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</b>  Fecha de diploma: 15/04/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL</b> <small>PERU</small>
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	<b>MAESTRO EN MARKETING EN NEGOCIOS INTERNACIONALES</b>  Fecha de diploma: 15/04/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL</b> <small>PERU</small>

<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>ABOGADO</b></p> <p>Fecha de diploma: 17/02/2009 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>
<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 27/08/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>
<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 09/09/1991 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa

### **Presente**

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión documentaria y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

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

Atentamente,

  
.....  
**DEYVIS ARAGÓN DURAND**  
D.N.I 46784050

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA

**Definición de la variable:** La gestión documentaria implica actividades y procesos para organizar, almacenar y recuperar documentos, físicos o digitales, mediante políticas y procedimientos que aseguran su accesibilidad, confiabilidad y seguridad. Su objetivo es facilitar la toma de decisiones, cumplir regulaciones y preservar el conocimiento organizacional (Suarez y García, 2021).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Control intelectual de la información	Capacidad tecnológica	Tengo el conocimiento necesario para digitalizar y almacenar documentos de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Considero que la tecnología actual es suficiente para manejar la seguridad de los documentos		1	1	1	
		Colaboras en la mejora de sistemas o tecnologías utilizadas en su ambiente de trabajo		1	0	1	
	Innovación de nuevos productos	Propongo regularmente ideas para innovar en los procedimientos de manejo y archivo de documentos.		1	1	1	
		La innovación de los productos se ve seguro a través del acceso organizado y seguro a la base de datos.		1	1	1	
		Promueve la experimentación y el pensamiento creativo dentro de su trabajo de equipo.		0	1	1	
Control de acceso de la información	Acceso no autorizado	Comprendo y sigo las políticas de seguridad de la institución para prevenir el acceso no autorizado a documentos.	1	1	1	1	
		Reporto inmediatamente cualquier sospecha de acceso no autorizado a los documentos de la institución.		1	1	1	
		Ha sido capacitado para prevenir el acceso no autorizado		1	1	1	
	Vulnerabilidad de acceso	Percibo que existen vulnerabilidades en nuestro sistema de acceso que podrían generar un acceso no autorizado		1	1	0	
		Soy consciente de los riesgos de utilizar redes públicas o no seguras para acceder a documentos sensibles y evito hacerlo.		1	1	1	
		Asegura la actualización y mantenimiento de los sistemas para reducir la exposición a vulnerabilidades		1	1	1	
Control físico y de conservación de la información	Resolución de incidencia	Respondo de manera rápida y efectiva a cualquier incidencia relacionada con la gestión documentaria.	1	1	1	1	
		Nuestra organización mantiene un registro detallado y accesible de todas las incidencias para futuras referencias y aprendizajes.		1	1	1	
		Tengo el conocimiento de que pasos debo seguir para reportar y resolver incidencias que involucren información sensible		1	1	1	
	Documentos extraviados o dañados	Siento que estamos bien preparados para manejar situaciones donde documentos importantes se extravían o dañan.		1	0	1	
		Considero que las medidas de conservación y almacenamiento físico de documentos son adecuadas para proteger nuestra información de cualquier daño o pérdida.		1	1	1	
		Tengo acceso a las herramientas necesarias para rastrear la última ubicación conocida de documentos extraviados		1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta de Gestión Documentaria
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Gestión documentaria a través de las siguientes dimensiones: Control intelectual de la información; Control de acceso de la información; Control físico y de conservación de la información.
Nombres y apellidos del experto	Jose Jorge Rodriguez Figueroa
Documento de identidad	10729462
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	992 285 638
Firma	 <small>DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE          ABOGADO CAL N° 1048          ADMINISTRADOR CLAP 3353</small>
<b>Fecha</b>	<b>15 de junio del 2024</b>

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	DOCTOR EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 23/07/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	MAESTRO EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  Fecha de diploma: 15/04/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462	MAESTRO EN MARKETING EN NEGOCIOS INTERNACIONALES  Fecha de diploma: 15/04/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>ABOGADO</b></p> <p>Fecha de diploma: 17/02/2009 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>
<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 27/08/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>
<p><b>RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE DNI 10729462</b></p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 09/09/1991 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</b></p>

Anexo 4.

Evidencia del número de participantes de la prueba piloto

## Anexo 5.

Resultado de análisis de consistencia interna (prueba piloto y confiabilidad).

### Fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	18

### Fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	18

## Anexo 5.

Consentimiento o asentimiento informado UCV (Formulario).

Título de la investigación: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac – 2024

Investigador (a): Deyvis Aragón Durand

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024”, cuyo objetivo es; Establecer cuál es la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría En Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución corte superior de justicia de Apurímac.

Describir el impacto del problema de la investigación. El rendimiento laboral en la gestión documentaria de las sub-sedes judiciales es un factor crítico que impacta directamente en la eficiencia, transparencia y celeridad del sistema judicial. Mejorar el rendimiento del personal a través de capacitación, buenas condiciones laborales y motivación adecuada no solo optimiza la gestión documentaria, sino que también fortalece la confianza pública en el sistema judicial y mejora la percepción de justicia.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y será de manera virtual mediante el formulario de Google forms, se realizará en el ambiente de donde laboran actualmente de la institución corte superior de justicia de Apurímac. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Deyvis Aragón Durand email: [deyvid.ad14@gmail.com](mailto:deyvid.ad14@gmail.com) y asesor Yolanda Felicitas Soria Pérez email: [ysoria@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ysoria@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [\[colocar nombres y apellidos\]](#)  
Fecha y hora: [\[colocar fecha y hora\]](#).

Nombre y apellidos: [\[colocar nombres y apellidos\]](#)

Firma(s):

Fecha y hora: [\[colocar fecha y hora\]](#)

## Anexo 6

### Formulario de la encuestas

<https://forms.gle/EnUFBarL9wEwUzkw6>

Sección 1 de 3

# Tesis: Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Investigador (a): Deyvis Aragón Durand

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Rendimiento laboral en la gestión documentaria de las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024", cuyo objetivo es; Establecer cuál es la incidencia entre el rendimiento laboral en la gestión documentaria en las Sub-Sedes Judiciales de la región Apurímac, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría En Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia de Apurímac.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El rendimiento laboral en la gestión documentaria de las sub-sedes judiciales es un factor crítico que impacta directamente en la eficiencia, transparencia y celeridad del sistema judicial. Mejorar el rendimiento del personal a través de capacitación, buenas condiciones laborales y motivación adecuada no solo optimiza la gestión documentaria, sino que también fortalece la confianza pública en el sistema judicial y mejora la percepción de justicia. Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y será de manera virtual mediante el

Sección 2 de 3

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL



Descripción (opcional)

Respecto a la entidad donde labora:

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Completo la...	<input type="radio"/>				
2. Tomo la inici...	<input type="radio"/>				
3. Cuento con ...	<input type="radio"/>				
4. Cumpla con ...	<input type="radio"/>				
5. Mi superior ...	<input type="radio"/>				
6. Considero q...	<input type="radio"/>				
7. Me siento co...	<input type="radio"/>				
8. Estoy dispue...	<input type="radio"/>				
9. Se siente or...	<input type="radio"/>				
10. Me siento c...	<input type="radio"/>				

Sección 3 de 3

CUESTIONARIO DE GESTION DOCUMENTARIA



Descripción (opcional)

Respecto a la entidad donde labora:

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Tengo el con...	<input type="radio"/>				
2. Considero q...	<input type="radio"/>				
3. Colaboras e...	<input type="radio"/>				
4. Propongo re...	<input type="radio"/>				
5. La innovació...	<input type="radio"/>				
6. Promueve la...	<input type="radio"/>				
7. Comprendo ...	<input type="radio"/>				
8. Reporto inm...	<input type="radio"/>				
9. Ha sido cap...	<input type="radio"/>				
10. Percibo qu...	<input type="radio"/>				
11. Soy consci...	<input type="radio"/>				

## Anexo 7.

### Resultados descriptivos de la plataforma Google formulario

#### Manifiesto de consentimiento

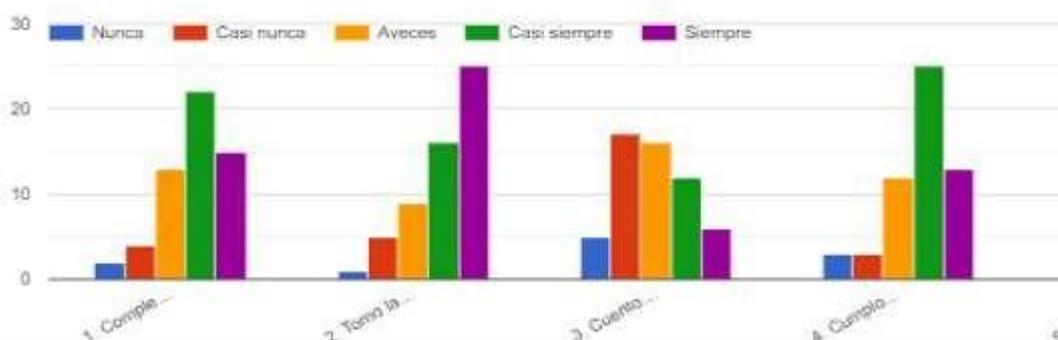
58 respuestas



#### CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Respecto a la entidad donde labora:

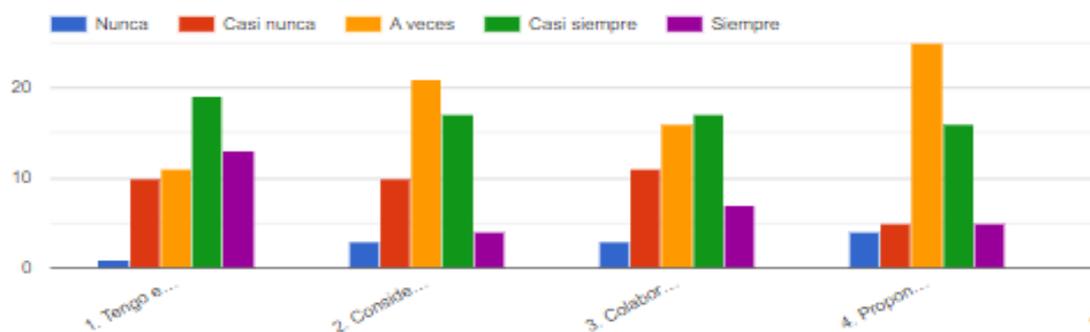
[Copiar](#)



#### CUESTIONARIO DE GESTION DOCUMENTARIA.

Respecto a la entidad donde labora.

[Copiar](#)



## Anexo 8.

### Evidencia de los participantes del Google formulario

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Manifiesto de consentimiento
6/21/2024 18:40:36	aparedesmi@pj.gob.pe	si
6/21/2024 18:51:35	clintonverajip@gmail.com	si
6/21/2024 18:51:49	tsolise@pj.gob.pe	si
6/21/2024 18:52:56	yondaimega4@gmail.com	si
6/21/2024 18:57:40	juliajv1050@gmail.com	si
6/21/2024 19:01:43	mvillegaspariona@gmail.com	si
6/21/2024 19:02:29	eskaymachi@gmail.com	si
6/21/2024 19:02:59	jef.chalhuahuacho@pj.gob.pe	si
6/21/2024 19:07:59	dxtr1928@gmail.com	si
6/21/2024 19:25:08	patricia.abogada.04@gmail.com	si
6/21/2024 19:30:35	daragond@pj.gob.pe	si
6/21/2024 19:35:28	pzavana@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:11:53	ralmeyda@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:12:33	dvargasr@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:18:53	rgallegosl@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:23:22	jriob@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:30:18	joroscoa@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:39:41	mferro@pj.gob.pe	si
6/21/2024 20:50:55	mallauca@pj.gob.pe	si
6/21/2024 21:41:43	ablancoi@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:14:54	mlara@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:17:41	rhurtadoc@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:21:52	mpocco@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:52:58	wtapia@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:54:51	dflorez@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:55:45	dchacara@pj.gob.pe	si
6/21/2024 22:59:11	imachaca@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:01:22	mcondori@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:02:11	rmamanicoq@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:06:34	sroldan@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:22:35	hpococ@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:26:08	hnavarro@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:31:32	vvalenzuela@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:31:34	rtitoq@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:32:07	schacaradi@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:33:05	ldurana@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:38:40	vergarama@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:42:36	fricses@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:43:04	yyupanquide@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:45:35	rninon@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:46:39	rlopezse@pj.gob.pe	si
6/21/2024 23:47:09	concepcionjalire@gmail.com	si
6/21/2024 23:50:18	fuentescchahua28@gmail.com	si
6/21/2024 23:59:51	luzcasamamani@gmail.com	si
6/22/2024 0:21:14	fiorelanoblega@gmail.com	si
6/22/2024 1:06:23	lucianalv2401@gmail.com	si
6/22/2024 3:11:06	jcalonchopj@gmail.com	si
6/22/2024 4:18:24	alvaradocondo27@gmail.com	si
6/22/2024 4:45:47	elvishuallpa09@gmail.com	si
6/22/2024 5:43:00	loayzaurfanoignacio@gmail.com	si
6/22/2024 6:27:00	eddyabja4@gmail.com	si
6/22/2024 6:29:59	cverac@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:32:59	equispesa@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:35:59	bsiccha@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:38:59	msoel@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:41:59	acordovaf@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:44:58	vcasas@pj.gob.pe	si
6/22/2024 6:47:58	marplateado22@gmail.com	si

Anexo 9.

Reporte de similitud en software Turnitin

**studio** DEYVIS ARAGON DURAND TESIS FINAL

**Rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región de Apurimac, 2024**

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

**AUTORA:**  
Aragón Durand, Deywis (orcid.org/0009-0004-0264-1597)

**ASESORES:**  
Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (orcid.org/0000-0002-1171-4768)  
Dra. Castillo Santa María, Bessy (orcid.org/0000-0001-5320-4005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Resumen de coincidencias** X

**17%**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

**Coincidencias:**

1	hdl.handle.net	5%
2	Entregado a Universidad.	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe	3%
4	repositorio.uap.edu.pe	<1%
5	www.coursehero.com	<1%

Número de palabras: 11959 | Versión solo texto del informe | Alta resolución **Activado**



Base, Rendimiento L - Gestión Docum (Carpeta Datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	alineación	Medida	Rol
1	P1	Número	8	0	Completó las tareas dentro del tiempo establecido de manera consistente.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Número	8	0	Tomó las medidas para reducir los errores en los procesos de mis tareas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Número	8	0	Cuanto con acceso a recursos suficientes y adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Número	8	0	Cumplió con sus tareas dentro del plazo establecido.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Número	8	0	Me superan está satisfecho la realización de mis tareas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Número	8	0	Considero que la implementación de herramientas tecnológicas mejora la eficacia de las tareas administrativas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Número	8	0	Me siento comprometido con la misión y los objetivos de la institución.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Número	8	0	Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos del equipo.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Número	8	0	Se siente orgulloso de trabajar para la empresa.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Número	8	0	Me siento capaz de manejar los conflictos de manera constructiva y profesional.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Número	8	0	Escucho activamente las perspectivas de otros antes de tomar una decisión en un conflicto.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Número	8	0	Facilito un dialogo abierto y respetuoso en situaciones estresadas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Número	8	0	Evito participar en comportamientos que podrían considerarse inapropiados o poco éticos en el lugar de trabajo.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Número	8	0	Utilizo los recursos y equipos de la entidad únicamente para fines laborales.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Número	8	0	Se ha involucrado en conflictos que han requerido la intervención de recursos humano.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Número	8	0	Siento que la sobrecarga excesiva incrementa la presión del colaborador reduciendo su nivel de productividad.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Número	8	0	Considero que los procesos administrativos obsoletos reducen la productividad en la entidad judicial.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Número	8	0	Decido no participar en actividades de formación o desarrollo profesional ofrecidas por la empresa.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Número	8	0	Tengo el conocimiento necesario para digitalizar y almacenar documentos de manera eficiente.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Número	8	0	Considero que la tecnología actual es suficiente para manejar la seguridad de los documentos.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Número	8	0	Castoriza en la mejora de sistemas o tecnologías utilizadas en su ambiente de trabajo.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Número	8	0	Propongo regularmente ideas para innovar en los procedimientos de manejo y archivo de documentos.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Número	8	0	La innovación de los productos se ve segura a través del acceso organizado y seguro a la base de datos.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Número	8	0	Promueve la segmentación y el personalización dentro de su trabajo de equipo.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Número	8	0	Comprendo y sé las políticas de seguridad de la institución para prevenir el acceso no autorizado a documentos.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Número	8	0	Reporto inmediatamente cualquier sospecha de acceso no autorizado a los documentos de la institución.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Número	8	0	Ha sido capacitado para prevenir el acceso no autorizado.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Número	8	0	Puedo que existen vulnerabilidades en nuestro sistema de acceso que podrían generar un acceso no autorizado.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Número	8	0	Soy consciente de los riesgos de utilizar redes públicas o no seguras para acceder a documentos sensibles y solo hacerlo.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Número	8	0	Asegura la actualización y mantenimiento de los sistemas para reducir la exposición a vulnerabilidades.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Número	8	0	Responde de manera rápida y efectiva a cualquier incidencia relacionada con la gestión documental.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Número	8	0	Nuestra organización mantiene un registro detallado y accesible de todas las incidencias para futuras referencias y aprendizajes.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Número	8	0	Tengo el conocimiento de que pocos datos seguir para reportar y resolver incidencias que incluyen información sensible.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Número	8	0	Siento que estamos bien preparados para manejar situaciones donde documentos importantes se extravían o dañan.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Número	8	0	Considero que las medidas de conservación y almacenamiento físico de documentos son adecuadas para proteger nuestra información de cualquier daño o pérdida.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Número	8	0	Tengo acceso a las herramientas necesarias para rastrear la última ubicación conocida de documentos extraviados.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	VARIABLE1	Número	8	0	VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL.	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	D1	Número	8	0	D1 Rendimiento de tareas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	D2	Número	8	0	D2 Rendimiento contextual	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D3	Número	8	0	D3 Comportamiento laboral contraproducente	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	VARIABLE2	Número	8	0	VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA.	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
42	DD1	Número	8	0	D1 Control intelectual de la información	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	DD2	Número	8	0	D2 Control de acceso de la información	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	DD3	Número	8	0	D3 Control físico y de conservación de la información	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Visión general Vista de datos Vista de variables

Resul. Lab. - Gest. Docum (p. Documentos) - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

- Resultado
  - Resumen de procesamiento de casos
  - Estadísticas de fiabilidad
  - Correlaciones
  - Comprobaciones no paramétricas
  - Descripciones
  - Frecuencias
  - Tabla de frecuencia
    - VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL (Agrupada)
      - D1 Rendimiento de tareas (Agrupada)
      - D2 Rendimiento contextual (Agrupada)
      - D3 Comportamiento laboral contraproducente (Agrupada)
    - VARIABLE GESTIÓN DOCUMENTARIA (Agrupada)
      - D1 Control intelectual de la información (Agrupada)
      - D2 Control de acceso de la información (Agrupada)
      - D3 Control físico y de conservación de la información (Agrupada)
  - Pruebas de normalidad
  - Comprobaciones no paramétricas
  - Comprobaciones

### Fiabilidad

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Valor	N	%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	58	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todos las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.950	18

**Fiabilidad**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Valor	N	%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	58	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todos las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	18

**Frecuencias**

**VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL (Agrupada)**

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	17,2	17,2	17,2
Regular	36	62,1	62,1	79,3
Optimo	12	20,7	20,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Anexo 11.

Consentimiento o asentimiento informado UCV (Formulario).

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02 02 Versión : 06 Fecha : 01 04 2024 Página : 74 de 75
---	--	--

**Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución**

Abancay, 20 de mayo de 2024

**Señor (a):**  
CERON TRUJILLO MARCO ANTONIO

**CARGO:** GERENTE DE ADMINISTRACION DISTRITAL  
**NOMBRE DE LA ENTIDAD:** CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURIMAC

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo(a), y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación cuyo título se menciona a continuación:

**“Rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región de Apurimac, 2024”.**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que, se crea a bien su socialización.

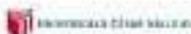
Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Deyvis Aragón Durand  
DNI N°46784050

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código: MM-02-02 Versión: 06 Fecha: 01.04.2024 Página: 14 de 75
---	---	--

### Autorización de uso de información de empresa

Yo, Marco Antonio Ceron Trujillo

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI N°44336981, en mi calidad de Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Apurímac

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del área de Gerencia de Administración Distrital

(Nombre del área de la empresa)

de la entidad pública Corte Superior de Justicia de Apurímac

(Nombre de la empresa)

con R.U.C N°20802776604, ubicada en la ciudad de Abancay

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a)(ita) Deyvis Aragón Durand

(Nombre completo de estudiante)

Identificado(a) con DNI N°46784050, del Programa de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad pública Corte Superior de Justicia de Apurímac

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Magister en Gestión Pública

(Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada), para tal efecto se indica/autoriza:

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

(Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue)



Firma Digital

Procedo digitalmente por CERVIS  
TRUJILLO Marco Antonio PAU  
20802776604

Firma y sello del Representante Legal

DNI N°44336981

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



---

Firma del Estudiante que realiza la investigación

DNI N° 46784050

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 12.

Fotografías (no es obligatorio).

Figura 1

*Diseño de investigación explicativa*

M → O → X<sub>1</sub> → Y

*Nota.* Tomado de H. Ñaupas et al.,2018, p.367.

Donde:

M= Muestra

O= Observación de una muestra

X<sub>1</sub> = es la causa

Y= fenómeno de estudio

Anexo 13.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivos generales</b>	<b>Hipótesis general</b>	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento de tareas</li> <li>• Rendimiento contextual</li> <li>• Comportamiento laboral contraproducente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eficiencia de tarea</li> <li>✓ Eficacia de tarea</li> <li>✓ Compromiso del empleado</li> <li>✓ Resolución de conflicto</li> <li>✓ Incidentes disciplinarios</li> <li>✓ Disminución de la productividad</li> </ul>	<b>Tipo de investigación</b> Básica  <b>Enfoque de la investigación</b> Cuantitativo  <b>Nivel de la investigación</b> correlacional - causal  <b>Técnica</b> Encuestas  <b>Instrumento</b> Cuestionario  <b>Población</b> 58 colaboradores  <b>Muestra</b> 58 colaboradores  <b>Análisis estadístico</b> Descriptivo (tablas descriptivas) é inferencial (Prueba de regresión logística ordinal)
¿Cuál es la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024?	Establecer la incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024	Existe incidencia del rendimiento laboral en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024				
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Gestión documentaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control intelectual de la información</li> <li>• Control de acceso de la información</li> <li>• Control físico y de conservación de la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacidad tecnológica</li> <li>✓ Innovación de nuevos productos</li> <li>✓ Acceso no autorizado</li> <li>✓ Vulnerabilidad de acceso</li> <li>✓ Resolución de incidencia</li> <li>✓ Documentos extraviados o dañados</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.</li> <li>- Establecer la incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.</li> <li>- Establecer la incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe incidencia del rendimiento de tareas en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.</li> <li>- Existe incidencia del rendimiento contextual en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.</li> <li>- Existe incidencia del comportamiento laboral contraproducente en la gestión documentaria en las sub-sedes judiciales de la región Apurímac, 2024.</li> </ul>				