



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos
del Poder Judicial de Bagua, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Hoyos Rodriguez, Jaime Antonio (orcid.org/0009-0001-3171-0465)

ASESORES:

Mg. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024.", cuyo autor es HOYOS RODRIGUEZ JAIME ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 31- 07-2024 06:47:01
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 31-07- 2024 06:47:01

Código documento Trilce: TRI - 0796370



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HOYOS RODRIGUEZ JAIME ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 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
JAIME ANTONIO HOYOS RODRIGUEZ DNI: 44583044 ORCID: 0009-0001-3171-0465	Firmado electrónicamente por: JHOYOSRO el 02-07- 2024 19:45:17

Código documento Trilce: TRI - 0789603

Dedicatoria

Dedicado a Dios y a mis padres por el apoyo incondicional, a mis amigos y docentes en general.

Jaime Antonio

Agradecimiento

Agradecido con Dios, a mis padres por su apoyo, a mis amigos, familiares cercanos, y a la Universidad por brindarme sus espacios cómodos.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXO	33

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la gestión del capital intelectual	15
Tabla 2. Nivel de innovación y sus dimensiones.	16
Tabla 3. Prueba de normalidad	17
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación	18
Tabla 5. Relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación.....	19

Resumen

La investigación se vincula con el ODS 16 que pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y su meta 16.6 que trata de crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, y no experimental, cuya muestra fue de 60 servidores. La técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión del capital intelectual es medio en 55 %, el nivel de innovación es medio en 52 %. Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación, con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024, con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), con un Rho de Spearman de 0.667 equivalente a una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión, capital intelectual, innovación.

Abstract

The research is linked to SDG 16, which aims to promote peaceful and inclusive societies, facilitate access to justice for the entire population and its goal 16.6, which seeks to create effective and transparent institutions that are accountable at all levels, with the objective of determine the relationship between the management of intellectual capital and innovation in public servants. The research was basic, quantitative in scope, correlational in scope, and non-experimental, whose sample was 60 servers. The survey technique and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of intellectual capital management is medium at 55%, the level of innovation is medium at 52%, there is a significant relationship between the dimensions of intellectual capital management and innovation, with a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), Concluding that there is a significant relationship between the management of intellectual capital and innovation in public servants of the Judicial Branch of Bagua, 2024, with a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$) , with a Spearman's Rho of 0.667 equivalent to a moderate positive correlation.

Keywords: Management, intellectual capital, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se vincula con el ODS 16 que pretende promover una sociedad pacífica que incentive a la inclusión en todos los aspectos, con instituciones justas y equitativas para todos los ciudadanos y su meta 16.6 que trata de crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Tuvo como objetivo de determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos; lo cual permite contribuir con el desarrollo de estrategias que logren impulsar el desarrollo económico en base a las gestiones efectuadas por una organización.

De acuerdo al análisis de la problemática, mundialmente las condiciones globales, están obligando a los países a integrar nuevas estrategias de innovación a fin de lograr un posicionamiento; adquiriendo protagonismo el desarrollo de capacidades innovadoras y hasta políticas de innovación. En tal sentido está vinculada a la capacidad de innovación, la digitalización para desarrollar la creatividad en el sector público en función a las necesidades y problemas que cuenta gran parte de la población (Villalobos-Escobedo, et al., 2024).

También, en el Perú se ha visto cómo las empresas le dan un valor al capital humano, siendo una muestra de ello el hecho que en su mayoría éstas han implementado el área de recursos humanos. Asimismo, optan por tener dentro de sus diferentes áreas personal que además de tener los conocimientos generales del puesto, tengan la capacidad desarrollar diferentes habilidades, siendo una de ella la capacidad de innovar, y trabajar con las herramientas tecnológicas. Todo ello por supuesto enfocados en mejorar la calidad del servicio que brindan la entidad para el beneficio de la ciudadanía (Fernández-Coronel y Sánchez-Dávila, 2022).

A nivel local, las problemáticas de estas dos variables de estudio, se da en el sentido que, son muchos los Distritos Judiciales en los cuales aún cuando cada servidor público tiene los suficientes conocimientos, tanto de la materia

como de las actividades judiciales. Sin embargo, como organización presenta deficiencias lo cual se manifiesta, por ejemplo, en el hecho de que algunos despachos pueden funcionar bien, y otros no. Asimismo, son pocas las ocasiones en las cuales los servidores públicos son capaces de innovar en el desempeño de sus labores; pues casi siempre hacen de sus actividades algo mecánico. Bajo este panorama, es necesario conocer si las variables se relacionan entre sí, además conocer el nivel de las dimensiones de cada variable, a fin de investigar y hacer sugerencias a los directores, jefes y coordinadores que presiden la entidad.

De tal forma, fue planteado como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital intelectual e innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024? Los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión del capital intelectual en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024? ¿Cuál es el nivel de innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024?,

Asimismo, fue justificado por conveniencia, pues los resultados que se obtuvieron, permitieron realizar sugerencias para la utilización de los recursos innovadores. Además, tuvo relevancia social, ya que se pudo insertar mejoras en el Poder Judicial de Bagua, que permitieron mejorar la gestión del capital intelectual de los servidores públicos, beneficiando la administración de justicia de la cual necesita la sociedad. En cuanto a su valor teórico, se centró en la comparación de las diferentes teorías y se reflejaron en los instrumentos donde se aplicó, y consecuentemente se generó nueva información relevante. En sus implicancias prácticas, se definió por medio de las sugerencias o recomendaciones útiles y se realizó las mejoras que fueron necesarias para el Poder Judicial de Bagua. Finalmente, tuvo utilidad metodológica, pues a partir de la técnica e instrumentos que se utilizaron, el estudio sirvió de base para otras investigaciones.

Bajo las premisas expuestas, para los efectos de la investigación se planteó

como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión del capital intelectual. Identificar el nivel de innovación. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación.

Como antecedentes de la presente investigación se tuvo como autores a Torochalá y Jesús-Pulido (2023), concluyeron que la integración del modelo para la planificación de las funciones estatales es una herramienta de diagnóstico fundamental dentro de la institución porque permite la planificación de las actividades para fomentar el ingreso de colaboradores capacitados a la organización; así como también la desvinculación respectiva de modo que se puedan promover aquellas capacidades competitivas en la institución para la entrega de valor hacia el usuario. También destacaron que a través del fortalecimiento del talento humano se puede mejorar el compromiso asumido con el usuario.

Al mismo tiempo, Belmonte-da Silva y Fernandez-Jardón (2021), concluyeron que, el capital humano genera una influencia de tipo positiva y directa sobre la capacidad de innovación en las organizaciones juntamente con los servicios y procesos que se desarrollan internamente a nivel estatal. Es por ello que destacaron la importancia de desarrollar contribuciones de tipo teóricas para hacer posible el mejoramiento del conocimiento acerca de la innovación en el campo estatal para mejorar las competencias y atender a las demandas de la comunidad.

Igualmente, Morales-Clark (2020), concluyeron que la influencia del capital intelectual en el desempeño de la organización es significativa debido a que las instituciones deben estar involucradas en el mejoramiento del capital intelectual como aspecto fundamental que logra una contribución eficiente en la competitividad organizacional. Así también destacaron que el desempeño es el resultado de estos factores de acuerdo al contexto donde se desarrolló la investigación, lo cual permite contribuir con el cumplimiento de las metas.

Además, se citó a Conceicao-Moura y Cunha-Callado (2023); concluyeron que la integración de actividades estratégicas para la gestión del capital intelectual puede coadyuvar la gestión de los costos invisibles dentro del ámbito estatal. Esto está relacionado principalmente con la identificación de conductas negativas y la determinación de las estructuras necesarias que conlleven a la reducción de actividades innecesarias que únicamente generan divergencias en el proceso y salida de recursos innecesarios que no aportan al mejoramiento de los resultados. Todo esto genera dificultad a largo plazo en el desarrollo de las gestiones.

Asimismo, Pedraza-Melo et al. (2021), concluyeron que hoy existen mejoras naturales vinculadas con el capital relacional, el cual va mejorando continuamente a medida que va pasando el tiempo, el mismo que se relaciona con la integración de nuevos conocimientos y la experiencia en el personal para efectuar sus funciones. También determinaron que la edad y el tiempo de permanencia en el puesto es un factor relevante que genera incidencia sobre el desempeño del colaborador; por lo que se requiere la incorporación de procedimientos de gestión del capital intelectual de forma acertada para lograr mejores resultados.

De esta forma, Ibarra-Cisneros et al. (2020), concluyeron que concordancia con los planteamientos teóricos desarrollados establecieron que el capital intelectual juntamente con la gestión del conocimiento corresponde a los elementos fundamentales que permite la mejora dentro de las instituciones. También determinaron la necesidad de abordar la creación de políticas estatales de manera transversal para que sean aplicables dentro de largo plazo; de modo que éstas generen resultados medibles y faciliten la consolidación de los procesos para gestionar el conocimiento y fortalecer el capital intelectual.

Además, se citó a Calle-Terrones (2021), concluyó que la integración de procedimientos para la motivación del talento humano se relaciona con el desarrollo de las actividades para la atención hacia el ciudadano, el cual fue sustentado con un valor de 0.57. Así también establecieron que los

procedimientos de reconocimiento y la entrega de salarios acordes con las normativas forman parte de los indicadores que ayudan a mejorar el rendimiento; los mismos que se consideran como responsabilidad por parte del área encargada de la gestión del capital intelectual para obtener resultados favorables.

Seguidamente, Romero-Carazas et al. (2023), concluyeron que la edad y el tiempo que permanecen los colaboradores dentro del mismo puesto de trabajo es influyente sobre el capital relacional el cual va variando significativamente a medida que va pasando el tiempo, también destacaron un valor inferior a 0.05 con el cual establecieron la influencia significativa de la variable edad con el tiempo de servicio en la institución. Asimismo, es importante mantener la capacitación constante al colaborador, a fin de lograr mejorar el rendimiento laboral y que esto permita conservar la imagen institucional acorde a los objetivos de la entidad.

También, Macarlupu (2021), concluyó que el capital intelectual fue considerado como de nivel medio por el 63%, mientras que el 37% lo catalogó dentro de un nivel alto. También determinó que la institución no ha alcanzado la capacidad suficiente para la satisfacción plena de las necesidades en el público usuario, los cuales manifestaron que su satisfacción se encuentra en un nivel medio representado en el 91% de los encuestados, a diferencia únicamente del 4.6 que se encuentra en un nivel alto. Destacando de esta forma que la gestión del capital humano genera incidencia sobre la posibilidad de entregar servicios que satisfagan las necesidades y expectativas.

Posteriormente, Bernal-González et al. (2020), concluyeron que las divergencias a las cuales se enfrentan las instituciones y empresas han originado la necesidad de desarrollar programas estratégicos juntamente con programas de acción orientadas hacia el mejoramiento de la gestión de las actividades y el talento humano. Dentro del cual también es necesario abordar prácticas donde los colaboradores sean representados de forma crucial como componentes estratégicos dentro de la organización para mejorar la posibilidad de alcanzar los objetivos, y así ver una mejora continua a nivel

interno de la entidad.

Asimismo, Salazar-Lucas (2020), concluyó que, en lo concerniente al desglosado de la gestión del capital humano, la realización de procedimientos para la admisión de los colaboradores se encuentran dentro de un nivel medio representado por el 76,7%, mientras que en lo que concierne a la hoy entrega de posibilidades para el desarrollo de una línea de carrera se encuentra en nivel medio representada por el 78,3%, mientras que los aspectos de eficiencia en la gestión también fueron consideradas como de nivel medio por el 78,3% y el 8,3% lo calificó como eficiente a diferencia del nivel regular establecido por el 13,3%.

También, Fernández-Alvarado et al. (2022), concluyeron que las autoridades deben desarrollar estrategias y políticas integrales que permita el mejoramiento de las competencias del capital humano a través de programas debidamente planificados juntamente con seminarios y diplomados que eleven el conocimiento del personal respecto a las funciones que desarrolla. Esto facilitará la incorporación de personal idóneo con conocimientos destacados sostenidos en una formación profesional competitiva, lo cual se verá fortalecido por las actividades de acorde al desarrollo interno dentro en la institución.

En lo que corresponde a la gestión del capital intelectual se integraron teorías como la teoría financiera sobre generación, establece que la gestión de los recursos financieros dentro del ámbito organizacional es fundamental debido a que posibilita el direccionamiento adecuado de estos recursos para la inversión juntamente con el mejoramiento de las condiciones internas (Daza, 2019). Teorías económicas, establece los principios básicos sobre el cual se debe desarrollar la gestión de los colaboradores considerando sus aspectos fundamentales como la productividad y el reconocimiento de sus objetivos personales, de modo que estos sean fortalecidos adecuadamente a través de elementos tangibles como las capacitaciones (Yong-Amaya, 2019). Teoría de los recursos y capacidades, sí sostiene en la idea principal de estudiar las diversas estrategias que puedan ser aplicadas dentro del contexto

organizacional como parte de los pilares fundamentales que ayudarán a generar la ventaja competitiva (Cálix-Gómez et al., 2023).

En cuanto a la variable gestión del capital intelectual cuyo autor fue López-Cabrales et al. (2018), es el proceso relacionado con el manejo de las capacidades de los colaboradores, para que estos incrementen su nivel intelectual para ponerlos en práctica y generar un mejor nivel de rendimiento en el cumplimiento de sus responsabilidades designadas. Además, Nurcahyono et al. (2023), sostuvieron que la gestión del capital intelectual permite que los colaboradores refuercen sus conocimientos y saberes acerca de las actividades que desarrollan para que se eliminen las diversas barreras o factores que muchas veces impiden un rendimiento excepcional de acuerdo a lo determinado en las bases del contrato.

En tanto, Saltos-Cruz et al. (2023), determinaron que dentro de las organizaciones el capital humano juega un rol fundamental debido a que son los responsables de poner en práctica cada una de las actividades y brindar el funcionamiento adecuado del proceso productivo para alcanzar los objetivos, es por ello que la gestión de sus conocimientos permitirá acrecentar mayores posibilidades de rendimiento. Asimismo, Indriastuti et al. (2023), destacaron que el manejo del capital intelectual cobra bastante interés sobre todo en aquellos lugares donde la innovación tecnológica es constante. Asimismo, Nurcahyono et al. (2023), determinaron que dentro de todos los recursos que posee la organización, las personas requieren un especial interés para mejorarlo constantemente. En tanto, Vesco & Beuren (2023), manifestaron que la designación de las responsabilidades estratégicamente permite acrecentar las posibilidades de un buen rendimiento. Además, Silva et al. (2023), manifestaron que la estructuración el capital humano permitirá la designación de responsabilidades concordantemente con sus capacidades.

Asimismo, Silva et al. (2023), manifestaron que los líderes organizacionales tienen la responsabilidad de realizar la gestión competitiva del capital humano a través del área correspondiente, para el cual se requiere el diseño de estrategias y metodologías adecuadas para garantizar el mejoramiento de

estas competencias para cumplir con las asignaciones de tareas. En consecuencia, Hanifa et al. (2023), manifestaron que la formación adecuada de los colaboradores permitiera que se encuentren más preparados para afrontar los diversos desafíos. En este sentido, Rideg et al. (2023), determinaron que, aunque el acompañamiento adecuado de los colaboradores permitirá el conocimiento de sus necesidades para que en base a ello se pueda designar las actividades y los responsables para la solución contundente, facilitando así el potenciamiento de las competencias.

Además, las dimensiones de la gestión del capital intelectual según López-Cabrales et al. (2018), son: Capital humano, se trata específicamente de los colaboradores que forman parte de una organización y tienen la responsabilidad de desempeñarse adecuadamente en concordancia con las determinaciones en las bases del contrato. Además, Kuvatov et al. (2023), esta inversión se realiza principalmente en educación. Asimismo, Falcón et al. (2023), se trata del factor más importante dentro de las organizaciones porque son los encargados de llevar adelante la planeación estratégica juntamente con otros factores esenciales que ayudarán dentro del marco de la calidad y la orientación hacia el usuario, es decir, buscando siempre su bienestar.

Capital organizacional, según López-Cabrales et al. (2018), involucra todo el componente intelectual dentro de las organizaciones que hace posible el funcionamiento óptimo; dentro del cual se encuentra la predisposición y la capacidad de los colaboradores para trabajar coordinadamente compartiendo experiencias y conocimientos para la generación de beneficios que ayudarán al cumplimiento de los objetivos. Asimismo, De Navascués (2022), establecieron que la gestión del capital intelectual permitirá su fortalecimiento permanente, desarrollando estrategias funcionales que deben estar centradas precisamente en los lineamientos organizacionales para que se cumplan cada una de las determinaciones. En este sentido, Rideg et al. (2023), establecieron que la identificación correcta del capital intelectual permitirá su fortalecimiento idóneo considerando las estrategias pertinentes que pueden ser aplicadas.

En el capital social, según López-Cabrales et al. (2018), involucra todos

aquellos recursos físicos y financieros utilizados por parte de las organizaciones para poner en marcha las actividades que dan lugar al modelo de negocio para obtener los resultados esperados, los cuales deben ser invertidos adecuadamente para poder generar el rendimiento dentro del tiempo proyectado. Asimismo, Nurcahyono et al. (2023), establecieron que el capital social puede provenir de diversas fuentes dentro del cual se encuentra la cooperación de los socios, así como la obtención de préstamos u otros métodos financieros. En tanto, Vesco & Beuren (2023), manifestaron que este capital es muy importante porque permite el mejoramiento de los productos enfocados en la generación de bienestar.

Asimismo, las teorías de la innovación se consideran los siguientes: Aspectos teóricos relevantes en torno al concepto de innovación abierta, es un proceso novedoso que se ha extendido desde la cooperación en sectores de alta tecnología hasta todo tipo de sectores productivos (Monroy y Malaver, 2023). Teoría de la innovación, involucra el desarrollo de los análisis respecto a los procedimientos y elementos tecnológicos que puedan ser empleados dentro de la estructura organizacional para mejorar su competitividad (Flores, 2021). Contribuciones a una teoría de la innovación rural, permite analizar todos aquellos aspectos fundamentales que ayudarán a generar mejores posibilidades dentro de la organización para la incorporación tecnológica respectiva; considerando también el mejoramiento de los conocimientos en el colaborador (Burgos y Bocco, 2020).

En tanto, la variable innovación tuvo como autor a Garrell (2021), comprende el desarrollo de nuevos procedimientos y herramientas aplicables en los diferentes entornos para mejorar los resultados de la actividad desarrollada. Asimismo, Villalobos-Escobedo et al. (2024), la innovación es un proceso estratégico debido a que permitirá acrecentar sus posibilidades competitivas para entregar mejores servicios al usuario. Así, Briones-Mera et al. (2024), establecieron que dentro del sistema estatal se brinda poco interés a la innovación debido a la existencia de intereses diversos a la generación de bienestar en el usuario. Dentro de ello es necesario considerar la gestión competitiva de los recursos pertinentes para poder generar hola mejores posibilidades para acrecentar el valor público (Huamani-Torres et al., 2024).

Además, Calvo (2024), manifestaron que muchas organizaciones le temen a la innovación para poder estar a la vanguardia de los nuevos avances para no quedarse atrás en cuanto a la competitividad. Aunado a ello, Quinta-Goy & Milesi (2024), establecieron que el análisis de las estrategias y elementos que se vinculan con la realización de las actividades organizacionales permite desarrollar la innovación adecuada juntamente con la integración de los elementos pertinentes. En tanto, Moya-Espinosa et al. (2024), determinaron que los factores de innovación permiten apertura a nuevas posibilidades para generar mejores resultados orientados hacia la satisfacción del usuario. Tal y como afirma Toro-Blanco (2024), las diversas categorías de la innovación deben ser analizadas adecuadamente para poder realizar la incorporación de la que resulte más funcional.

Por su parte, Villacañas-Alba et al. (2024), establecieron que la innovación durante los últimos tiempos no sólo ha sido considerada como una opción organizacional, sino más bien como un factor de responsabilidad para poder incrementar las capacidades de satisfacción en el usuario. Además, David & Vieira (2024), establecieron que la innovación no solamente puede ser aplicada en el mejoramiento de la tecnología, sino también en el fortalecimiento de los aspectos organizacionales a través del desarrollo de nuevos procedimientos estratégicos para acrecentar la competitividad y el valor social.

En tanto, Paschoiotta et al. (2024), establecieron que el proceso de innovación suele ser bastante largo y requiere del compromiso de todos los involucrados para poder obtener los resultados pertinentes. Asimismo, Martín-Alonso et al. (2024), destacaron que la importancia de la incorporación de un proceso adecuado para la innovación, radica en que se pueden abrir las puertas para el mejoramiento de los procesos juntamente con la entrega de mejores posibilidades para la satisfacción del público (Ríos-Jimenes et al., 2024). De este modo, Quevedo-Benítez et al. (2024), destacaron la designación de profesionales capacitados para poder desarrollar el proceso de innovación.

En tanto, las dimensiones de la innovación según Garrell (2021), son: Innovación en producto, corresponde a la innovación aplicada dentro de los procesos productivos organizacionales con la finalidad de mejorar el producto en sus diferentes características para ajustarlos a las necesidades del usuario con la finalidad de generar la satisfacción pertinente. Aunado a ello, Quinta-Goy & Milesi (2024), manifestaron que este tipo de innovación está orientada precisamente a la generación de valor para el usuario. En tanto, Moya-Espinosa et al. (2024), destacaron que la adopción de este tipo de innovaciones permite mejorar la competitividad organizacional, de modo que se pueda abordar las mejoras significativas y competitivas adecuadas para fortalecer la entrega de propuestas competitivas y asequibles con el público de manera eficiente.

Innovación en proceso, según Garrell (2021), corresponde a la adopción de nuevos procesos tecnológicos e innovadores dentro de los procesos productivos organizacionales. De este modo, Quevedo-Benítez et al. (2024), destacaron que la innovación dentro de los procesos involucra la integración de nuevos sistemas que permitan el monitoreo adecuado juntamente con el proceso de la información para tomar decisiones al respecto. Toro-Blanco (2024), determinaron que su importancia radica en la fundamentación de las actividades adecuadas para generar los resultados que la organización necesita optimizando el tiempo y los recursos financieros empleados.

Innovación en organización, según Garrell (2021), establecieron que permite el mejoramiento de la estructura organizacional considerando los pilares fundamentales como la comunicación y otros elementos que pueden ser desarrollados por medio de las nuevas plataformas y los canales digitales para un entendimiento idóneo. En tanto, Paschoiotta et al. (2024), manifestaron que resulta importante para la organización debido a que facilita la integración de todos aquellos recursos juntamente con la capacitación de los colaboradores. Además, David & Vieira (2024), establecieron que permite generar una contribución competitiva dentro del ámbito organizacional como parte del objetivo fundamental relacionado con la creación de valor público.

Finalmente, se tuvo como Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024. Las Hipótesis específicas: H1: El nivel de la gestión del capital intelectual; es buena. H2: El nivel de innovación de los servidores públicos; es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación.

II. METODOLOGÍA

Referente al tipo de estudio, fue básica, la cual tuvo como objetivo adquirir conocimientos básicos y teóricos de una materia concreta sin preocuparse por su aplicación práctica inmediata o su rentabilidad económica. (Castro-Maldonado, et al, 2022). Se empleó un diseño no experimental cuyos elementos se consideraron como tales porque proporciono al investigador orientación o dirección para un estudio particular. (Pastora-Alejo et al., 2020). Presentó un enfoque cuantitativo, sostenido en la utilización de los datos numéricos y abordó el procesamiento estadístico respectivo juntamente con la presentación de los hallazgos para una comprensión óptima (Loayza-Rivas, 2021). Tuvo un alcance correlacional, debido a que se desarrolló la descripción de cada variable y con ello se buscó el grado de asociación o correlación entre ellas (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020). De corte transversal, según Cvetkovic-Vega et al. (2021), considerando que la integración de los elementos solo se dio lugar en un solo momento.

En lo que corresponde a la variable gestión del capital intelectual, López-Cabrales et al. (2018), fue el proceso relacionado con el manejo de las capacidades de los colaboradores y estos incrementaron su nivel intelectual, puso en práctica y generó un mejor nivel de rendimiento en el cumplimiento de sus responsabilidades designadas. La definición operacional, se trató de la gestión de los conocimientos de los colaboradores para potenciarlos en base a sus obligaciones; se diseñó el instrumento que tuvo como finalidad medir la variable. Asimismo, los indicadores según las dimensiones fueron: Capital humano, Conocimientos, Capacidades, Habilidades, Destrezas. Capital organizacional, Regulación de reglas laborales, Oportunidad de integrar conocimientos. Capital social, Relaciones laborales, Cooperación laboral.

En lo que corresponde a la variable innovación según Garrell (2021), comprendió el desarrollo de nuevos procedimientos y herramientas aplicables en los diferentes entornos para mejorar los resultados de la actividad desarrollada. La definición operacional, se trató de la integración de los procesos y recursos innovadores y fueron aplicados dentro de las organizaciones para su mejoramiento. Fue diseñado el instrumento que tuvo

como finalidad medir la variable. Asimismo, los indicadores según las dimensiones fueron: Innovación en producto, Incorporación de la tecnología, Valor en el servicio o producto, Innovación en proceso, Adaptabilidad de las personas, Adecuación tecnológica, Innovación en organización, Mecanismos de toma de decisiones, Desarrollo profesional, Cooperación en red.

Concerniente a la población, según Leyva-Vázquez et al. (2022), se refirió a los datos que estuvieron involucrados dentro de un objeto de estudio que fue sometido al análisis de acuerdo a los objetivos del investigador. La población fue de por 60 servidores del Poder Judicial de Bagua. En cuanto a los criterios de inclusión, fue considerado a aquellos colaboradores con contrato CAS, así como también a aquellos nombrados y con permanencia mayor a 6 meses en su puesto. Mientras que, en los criterios de exclusión, se dejó sin efecto a los locadores, practicantes. La muestra, según Cucunubá (2020), representó a la población, debida que se desarrolló la determinación adecuada considerando procedimientos estadísticos y estandarizados. Fue incorporado a 60 servidores del Poder Judicial de Bagua. Para la unidad de análisis, fue considerado a un servidor.

Se desarrolló la integración de la encuesta para la recopilación de los datos debido a que se trató de un procedimiento competitivo que permitió obtener la información adecuada (Alegre-Brítez, 2022). Se empleó el cuestionario, para el cual, el instrumento para medir la gestión del capital intelectual estuvo constituido en 19 preguntas, dividido en 3 dimensiones. Mientras que, el instrumento de innovación tuvo 19 expuestos, dividido en 3 dimensiones. La escala de ambos fue ordinal con una valoración de: Muy malo = 1, Malo = 2, Regular = 3, Bueno = 4, Muy bueno = 5. De la misma manera la medición se hizo en base a tres niveles: Bajo (19-44), Medio (45-70), y Alto (71-95).

Para acreditar la validez, fue utilizado un procedimiento de juicio de expertos donde se identificó a tres expertos, analizó su información individualmente y generó ponderaciones numéricas y recomendaciones basadas en esto. En caso del primer instrumento, el promedio fue de 0.99 (0.99 %), para el segundo fue de 0.98 (0.98 %), explicando una concordancia entre validadores y acreditando

su validez. En cuanto a la confiabilidad, fue desarrollado por medio del alfa de Cronbach donde fue considerado principalmente que los valores están dentro de un rango de 0.7 y 1 (Borjas-García, 2020). Respecto a la variable 1, se alcanzó un resultado de 0.952, y en la variable 2, fue de 0.969, garantizando de esta forma una fiabilidad fuerte.

Concerniente a los procedimientos, inicialmente fue autorizado su desarrollo con base en requerimientos de la agencia, y luego se describió la realidad problemática en términos de variables. Luego fue recopilado información de bases de datos confiables y fue creado un marco teórico, tras lo cual se creó un cuestionario y facilitó el logro de los objetivos. Los datos recopilados de las muestras fueron procesados adecuadamente en las estadísticas del Spss y luego comparados con la información de fondo. Se realizaron conclusiones y propuestas una a una para completar el trabajo. En cuanto al análisis de datos, este proceso se realizó desglosando datos cuantitativos e integrando y organizando cálculos estadísticos en SPSS V25. También se empleó la estadística de tipo inferencial con el cual se desarrolló el procesamiento de las correlaciones considerando y el estadístico correspondiente.

El estudio fue realizado respetando los principios éticos internacionales, dando inicio con la autonomía, es decir, la investigación se describió en términos de decisiones y facultades; además, obtuvo información para su adecuada justicia, es decir, que todo lo escrito fue parte de un nuevo aporte científico de acuerdo a las medidas a utilizar en este estudio. Beneficencia, significa que fue formalmente compatible donde aseguró que la información proporcionada y descrita fue de gran beneficio, no intentó participar en cosas inapropiadas. No maleficencia no influyó en nadie, ni siquiera en aquellos que participan en la cooperación informativa y las personas que llegaron a un desarrollo adecuado.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la gestión del capital intelectual

Variable/ Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Gestión del capital intelectual	Bajo	19-44	18	30%
	Medio	45-70	33	55%
	Alto	71-95	9	15%
	Total		60	100%

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado a servidores del Poder Judicial de Bagua.

Interpretación

La variable gestión del capital intelectual tiene un nivel bajo en 30 %, medio en 55 %, y alto en 15 %. Es decir que, predomina es el nivel medio.

Tabla 2

Nivel de innovación

Variable/ Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Innovación	Bajo	19-44	20	33%
	Medio	45-70	31	52%
	Alto	71-95	9	15%
	Total		60	100%

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado a servidores del Poder Judicial de Bagua.

Interpretación

La variable innovación presenta un nivel bajo en 33 %, medio en 52 %, y alto en 15 %. Es decir, predomina el nivel medio.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital intelectual	,107	60	,087
Capital humano	,129	60	,015
Capital organizacional	,118	60	,036
Capital social	,112	60	,060
Innovación	,122	60	,027
Innovación en producto	,146	60	,003
Innovación en proceso	,104	60	,166
Innovación en organización	,161	60	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla se evidencia el cálculo de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a por tratarse de una muestrade 60 elementos, su significancia de cada variable fue $p = 0.087$ y $0,027$ siendo una de las variables mayor 0.05 y la otra menor. Teniendo una distribución de datos no normal; concretando el uso del Rho de Spearman para las correlaciones.

3.1. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación

			Innovación
Rho de Spearman	Capital humano	Coeficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Capital organizacional	Coeficiente de correlación	,657**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Capital social	Coeficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla se determinó que existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación, ya que se tuvo un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Por otro lado, se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre el capital humano y la innovación con un Rho de Spearman de 0.609. Existe una correlación positiva moderada entre el capital organizacional y la innovación con un Rho de Spearman de 0.657. Existe una correlación positiva moderada entre el capital social y la innovación con un Rho de Spearman de 0.557.

- 3.2. Determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024.

Tabla 5

Relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación

		Gestión del capital intelectual	Innovación
Rho de Spearman	Gestión del capital intelectual	1,000	,667**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla se evidencia que existe relación significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024, además ya que se tuvo un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), con un Rho de Spearman de 0.667 equivalente a una correlación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

Seguidamente, la discusión de los principales hallazgos con los antecedentes se inició exponiendo que el nivel de gestión del capital intelectual es medio en 55 %, provocado porque pocas las ocasiones en las cuales los servidores públicos son capaces de innovar en el desempeño de sus labores; pues casi siempre hacen de sus actividades algo mecánico. Concordando con la teoría financiera sobre generación, citado por Daza (2019), establece que la gestión de los recursos financieros dentro del ámbito organizacional es fundamental debido a que posibilita el direccionamiento adecuado. Por lo tanto, es importante la incorporación de los lineamientos y los espacios para que el personal se sienta satisfecho desarrollando sus labores, facilitando de esta forma el cumplimiento de resultados.

También coincide con Salazar-Lucas (2020), concluyó que, en lo concerniente al desglosado de la gestión del capital humano, la realización de procedimientos para la admisión de los colaboradores se encuentra dentro de un nivel medio representado por el 76,7%, mientras que en lo que concierne a la hoy entrega de posibilidades para el desarrollo de una línea de carrera se encuentra en nivel medio representada por el 78,3%, mientras que los aspectos de eficiencia en la gestión también fueron consideradas como de nivel medio por el 78,3% y el 8,3% lo calificó como eficiente a diferencia del nivel regular establecido por el 13,3%. De acuerdo a ello se ha puesto en planteamiento la incorporación de los lineamientos y los espacios para que el personal se sienta satisfecho desarrollando sus labores, de tal manera se pueda obtener como resultados una mejora continua dentro de la organización.

Además, coinciden con Calle-Terrones (2021), concluyó que, la integración de procedimientos para la motivación del talento humano se relaciona con el desarrollo de las actividades para la atención hacia el ciudadano, el cual fue sustentado con un valor de 0.57, así como también establecieron que los procedimientos de reconocimiento y la entrega de salarios acordes con las normativas forman parte de los indicadores que ayudan a mejorar el

rendimiento, los mismos que se consideran como responsabilidad por parte del área encargada de la gestión del capital intelectual. En tanto, se toma en cuenta la posibilidad de desarrollar sus competencias de forma adecuada empleando los recursos correspondientes para lograr un desempeño excepcional.

Además, el nivel de innovación es medio en 52 %, generado porque es necesario conocer si las variables se relacionan entre sí, además conocer el nivel de las dimensiones de cada variable, a fin de investigar y hacer sugerencias a los directores, jefes y coordinadores que presiden la entidad. Lo descrito coinciden con los aspectos teóricos relevantes en torno al concepto de innovación abierta, citado por Monroy y Malaver (2023), es un proceso novedoso que se ha extendido desde la cooperación en sectores de alta tecnología hasta todo tipo de sectores productivos. A través de ello se realizará el mejoramiento de los servicios que son proporcionados para solucionar las diversas necesidades.

Bajo esta misma línea coincide con Bernal-González et al. (2020), concluyeron que, las divergencias a las cuales se enfrentan las instituciones y empresas han originado la necesidad de desarrollar programas estratégicos, juntamente con programas de acción orientadas hacia el mejoramiento de la gestión de las actividades y el talento humano, dentro del cual también es necesario abordar prácticas donde los colaboradores sean representados de forma crucial como componentes estratégicos dentro de la organización para mejorar la posibilidad de alcanzar los objetivos. Por lo tanto, la parte administrativa deben tener una orientación estratégica hacia la integración del capital adecuado para generar el fortalecimiento respectivo, el cual además conllevará a incrementar el valor proporcionado hacia el usuario. Asimismo, con los avances tecnológicos se han dado diversos cambios en la estructura de muchas organizaciones, por lo que a través de este sistema se ha logrado ver un gran cambio, logrando de esta manera mejorar el rendimiento a nivel organizacional.

Además, dichos resultados coinciden con Toro-Chalá y Jesús-Pulido (2023), quienes concluyeron que, la integración del modelo para la planificación de

las funciones estatales es una herramienta de diagnóstico fundamental dentro de la institución, porque permite la planificación de las actividades para fomentar el ingreso de colaboradores capacitados a la organización. Así como también la desvinculación respectiva de modo que se puedan promover aquellas capacidades competitivas en la institución para la entrega de valor hacia el usuario. También destacaron que a través del fortalecimiento del talento humano se puede mejorar el compromiso asumido con el usuario. Asimismo, dentro de la estructura de muchas organizaciones se han llevado a cabo cambios a través de la innovación de sus colaboradores, por lo tanto, se ha obtenido mayor efectividad en el proceso de desarrollo de las tareas. Por otro lado, los colaboradores deben proporcionar un buen desempeño para poder mantener a la organización en un buen nivel, de tal manera se obtengan resultados para el beneficio económico.

Asimismo, coincide con Morales-Clark (2020), concluyeron que, la influencia del capital intelectual en el desempeño de la organización es significativa, debido a que las instituciones deben estar involucradas en el mejoramiento del capital intelectual como aspecto fundamental que logra una contribución eficiente en la competitividad organizacional, así como también destacaron que el desempeño es el resultado de estos factores de acuerdo al contexto donde se desarrolló la investigación. De acuerdo a este planteamiento es muy importante debido a que abre las posibilidades de incorporar nuevas estrategias y elementos que podrán ser utilizados por los colaboradores con la debida capacitación para disminuir la dificultad en la realización de sus actividades.

Asimismo, existe relación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación. Coincidiendo con la teoría de la innovación, citado por Flores (2021), involucra el desarrollo de los análisis respecto a los procedimientos y elementos tecnológicos que puedan ser empleados dentro de la estructura organizacional para mejorar su competitividad. Por lo tanto, es muy importante aplicar nuevos métodos de innovación porque permite el mejoramiento de los productos enfocados en la generación de bienestar de la sociedad.

Bajo esta misma línea coincide con Macarlupu (2021), concluyó que, el capital intelectual fue considerado como de nivel medio por el 63%, mientras que el 37% lo catalogó dentro de un nivel alto. También determinó que la institución no ha alcanzado la capacidad suficiente para la satisfacción plena de las necesidades en el público usuario, los cuales manifestaron que su satisfacción se encuentra en un nivel medio representado en el 91% de los encuestados, a diferencia únicamente del 4.6 que se encuentra en un nivel alto. Destacando de esta forma que la gestión del capital humano genera incidencia sobre la posibilidad de entregar servicios que satisfagan las necesidades y expectativas. Asimismo, la gestión del capital es uno de los mecanismos que ayuda a contribuir con la selección de personal eficiente, por lo que, a través de este proceso se ha logrado ver contemplada una mayor demanda en el desempeño de los colaboradores, ya que muchas veces la falta de rendimiento del personal no ha generado gran resultado durante las actividades realizadas.

Además, coincide con Ibarra-Cisneros et al. (2020), concluyeron que, en concordancia con los planteamientos teóricos desarrollados establecieron que el capital intelectual juntamente con la gestión del conocimiento corresponde a los elementos fundamentales que permite la mejora dentro de las instituciones. En tanto, cabe precisar la aplicación de nuevos métodos para facilitar el desarrollo de nuevas técnicas que involucren dentro del desarrollo de actividades planteadas por la organización.

Además, coinciden con Romero-Carazas et al. (2023), concluyeron que, la edad y el tiempo que permanecen los colaboradores dentro del mismo puesto de trabajo es influyente sobre el capital relacional el cual va variando significativamente a medida que va pasando el tiempo. Se obtuvo un valor inferior a 0.05 con el cual establecieron la influencia significativa de la variable edad con el tiempo de servicio en la institución. Asimismo, coincide con Ibarra-Cisneros et al. (2020), concluyeron que en concordancia con los planteamientos teóricos desarrollados establecieron que el capital intelectual juntamente con la gestión del conocimiento corresponde a los elementos

fundamentales que permite la mejora dentro de las instituciones. En base a lo acontecido se demuestra que el capital permitirá su fortalecimiento permanente, desarrollando estrategias funcionales que deben estar centradas precisamente en los lineamientos organizacionales.

Finalmente, existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación. Lo descrito coinciden con la teoría de los recursos y capacidades, citado por Cáliz-Gómez et al. (2023), sí sostiene en la idea principal de estudiar las diversas estrategias que puedan ser aplicadas dentro del contexto organizacional como parte de los pilares fundamentales que ayudarán a generar la ventaja competitiva. Por ello que las organizaciones no han logrado aplicar la innovación en nuevos recursos para poder estar a la vanguardia de los nuevos avances para no quedarse atrás en cuanto a la competitividad.

Bajo esta misma línea coincide con Pedraza-Melo et al. (2021), concluyeron que, hoy existen mejoras naturales vinculadas con el capital relacional, el cual va mejorando continuamente a medida que va pasando el tiempo. Esto se relaciona con la integración de nuevos conocimientos y la experiencia en el personal para efectuar sus funciones, así como también determinaron que la edad y el tiempo de permanencia en el puesto es un factor relevante que genera incidencia sobre el desempeño del colaborador. Por ello, se requiere la incorporación de procedimientos de gestión del capital intelectual de forma acertada para lograr mejores resultados. Además, la entidad debe tener en cuenta un buen ambiente laboral para mantener a los colaboradores satisfechos dentro de su estructura, y así lograr ver como óptimo resultado la mejora en el desarrollo de sus actividades. En tanto, nace la importancia de poder efectuar una gestión de personal para contratar personal idóneo que cumpla con las expectativas que busca la entidad.

También coincide con Fernández-Alvarado et al. (2022), concluyeron que, las autoridades deben desarrollar estrategias y políticas integrales que permitan el mejoramiento de las competencias del capital humano, a través de programas debidamente planificados juntamente con seminarios y

diplomados que eleven el conocimiento del personal respecto a las funciones que desarrolla. Esto facilitará la incorporación de personal idóneo con conocimientos destacados sostenidos en una formación profesional competitiva, lo cual se verá fortalecido por las actividades de desarrollo interno en la institución. En tanto, es importante tomar en cuenta el análisis de las estrategias y elementos que se vinculan con la realización de las actividades organizacionales permite desarrollar la innovación adecuada juntamente con la integración de los elementos pertinentes. Por otro lado, la innovación ha traído consigo nuevos cambios dentro de la estructura de la entidad, ya que a través de ello se facilita el proceso de desarrollo de las actividades, beneficiando de una manera relativa a gran parte de la organización, como también se ha llevado a cabo el buen desempeño de los colaboradores producto de la buena práctica efectuada.

Además, dichos resultados coinciden con Belmonte-da Silva y Fernandez-Jardón (2021), donde concluyeron que, el capital humano genera una influencia de tipo positiva y directa sobre la capacidad de innovación en las organizaciones juntamente con los servicios y procesos que se desarrollan internamente a nivel estatal. Es por ello que destacaron la importancia de desarrollar contribuciones de tipo teóricas para hacer posible el mejoramiento del conocimiento acerca de la innovación en el campo estatal y la puesta en marcha de actividades relacionadas con la administración local para mejorar las competencias y atender a las demandas de la comunidad. En tanto es necesario aplicar dentro de la organización estrategias que permiten apertura a nuevas posibilidades para generar mejores resultados orientados hacia la satisfacción del usuario. Toda vez que en grandes instancias se han dado diversos problemas relacionados a la falta de atención brindada a los clientes, por lo que se debe capacitar a los colaboradores para que cumplan con un buen desempeño y así lograr satisfacer sus necesidades que cuentan.

V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024, además se tuvo un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), con un Rho de Spearman de 0.667 equivalente a una correlación positiva moderada.

El nivel de gestión del capital intelectual es medio en 55 %, provocado porque son pocas las ocasiones en las cuales los servidores públicos son capaces de innovar en el desempeño de sus labores; pues casi siempre hacen de sus actividades algo mecánico.

El nivel de innovación es medio en 52 %, ya que cada servidor público no tiene los suficientes conocimientos, tanto de la materia como de las actividades judiciales lo que hace que exista demoras en los procesos judiciales.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación, ya que se tuvo un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), asimismo, se evidencia que existe correlación positiva moderada entre el capital humano y la innovación con un Rho de Spearman de 0.609. Existe correlación positiva moderada entre el capital organizacional y la innovación con un Rho de Spearman de 0.657. Existe correlación positiva moderada entre el capital social y la innovación con un Rho de Spearman de 0.557.

VI. RECOMENDACIONES

Al responsable del Poder Judicial de Bagua, racionalizar procesos internos que no son de relevancia, mediante la identificación de procesos de mayor demora y de menos influencia en los procesos con mapeos constantes de cada proceso. De esta manera se atenderá más rápido las demandas de la población y evitar sobre cargas laborales.

Al jefe del área de personal del Poder Judicial de Bagua, desarrollar capacitaciones a los colaboradores designados, mediante talleres, charlas, retroalimentaciones, evaluaciones constantes, reuniones de trabajo con el fin de contra personal capacitado que brinde un adecuado servicio a la ciudadanía y brinde adecuada capacidad de respuesta ante dudas y consultas de la población.

Al administrador, aplicar los lineamientos y normativas internas, mediante la socialización de las normas, actividades de recreación, entrega oportuna de las herramientas y equipos para que el personal desarrolle sus funciones. De esta manera el personal se sienta satisfecho desarrollando sus labores y se dé cumplimiento de cada uno de los objetivos y la orientación respectiva hacia el servicio a los demás.

Al jefe del área de personal del Poder Judicial de Bagua, realizar actividades y procedimientos relacionados con el manejo de las capacidades de los colaboradores, mediante evaluaciones de su desempeño, asignación de nuevas responsabilidades y cumplimiento de sus metas. Propiciando el incremento de su nivel intelectual para ponerlos en práctica y generar un mejor nivel de rendimiento en el cumplimiento de sus responsabilidades designadas.

REFERENCIAS

- Alegre-Brítez, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54). <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Belmonte-da Silva, R., y Fernandez-Jardón, C. M. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Visión de Futuro*, 18(25), 114-136. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.004.es>
- Bernal-González, I., Pedraza-Melo, N, A. y Castillo-Hernández, L. (2020). Factores determinantes del capital humano en el sector público de Tamaulipas. *Universidad Autónoma de Tamaulipas*, 6(1). <https://doi.org/10.29105/vtga6.1-633>
- Borjas-García, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestion*, 15(5). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Briones-Mera, Á. R., Meza-Alcivar, E. G. & Fritz-Nahin, S. A. (2024). Innovation and research competencies in public public universities. *Venezuelan Management Magazine*, 106(29). DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.20>
- Burgos, A. L. y Bocco, G. (2020). Contribuciones a una teoría de la innovación rural. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 219-247. doi: <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v39n79.74459>
- Cálix-Gómez, C. G., Pineda-Pineda, K. L. y Iscoa-Velasquez , S. (2023). La gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de Ciencias Forestales de Honduras, UNACIFOR. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 10(19), 41-47.
- Calle-Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Calvo, Á. C. (2024). Technological and corporate innovation in Spanish specialised

metallurgy: the case of Rivière (1860–1924). *Industrial History Magazine*, 90(33). DOI: <https://doi.org/10.1344/rhihr.38531>

Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L. y Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 75(27). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Conceicao-Moura, P. y Cunha-Callado, A. A. (2023). Costes ocultos de comportamiento en el sector público: un enfoque desde el capital intelectual. *Revista Contabilidad y Contraloría*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v15i1.84956>

Cucunubá, Z. (2020). Investigación científica prioritaria en Latinoamérica para orientar la prevención y el control de la COVID-19. *Biomédica*, 40(12). <https://doi.org/10.7705/biomedica.5882>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Soto (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

David, A. M. & Vieira, F. (2024). Supervision and pedagogical innovation: A study in pre-service French teacher education in Mozambique. *Revista Portuguesa de Educacao*, 37(1). DOI: <https://doi.org/10.21814/rpe.33031>

Daza, F. (2019). Capital intelectual como estrategia de éxito en las universidades públicas. CICAG: *Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(2). <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1336>

De Navascués, S. (2022). Yeast and dough: Failed discussions on the European spirit at the International Institute of Intellectual Cooperation (1933-1936). *History and Politics*, 48. DOI: <https://doi.org/10.18042/hp.2022.AL.03>

Falcón, V. V., Cejas, M. N. & Flores, J. A. (2023). Intellectual Capital in the legal field and in the Cuban hotel sector. *CUC Legal*, 19(1). DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.19.1.2023.04>

Fernández-Alvarado, D. J., Guevara-Mitma, G. D., Dávila-Vera, T. L., y Cruz Tarrillo, J. J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en

las Micro y Pequeñas Empresas. *Comunicación: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>

Fernández-Coronel, L. E. y Sánchez-Dávila, D. K. (2021). Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6876-6911. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.806

Flores, N. E. (2021). Reseña de Teoría de la innovación: evolución, tendencias y desafíos. Herramientas conceptuales para la enseñanza y el aprendizaje. *Pampa*, 24. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.14409/pampa.2021.24.e0044>

García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

Garrell, A. (2021). La competitividad y sus claves: la excelencia en la economía del conocimiento (3a. edición.). Barcelona: Marge Book

González-Blanco, J., Rodríguez-Domínguez, M. M. & Guisado-González, M. (2024). Innovation Strategies and Technical Efficiency. *European Research on Management and Business Economics*, 30(2). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2024.100243>

Huamani-Torres, R., Flores-Limo, F. A. & Barrios-Tinoco, L. M. (2024). Knowledge management as a key factor in Business Innovation. *Venezuelan Management Magazine*, 106(29). DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.19>

Ibarra-Cisneros, M. A., Vela-Reyna, J. B., y Ríos-Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación administrativa*, 49(126). <https://doi.org/10.35426/iaav49n126.06>

Indriastuti, M., Chariri, A. & Fuad, F. (2023). Enhancing firm value: The role of enterprise risk management, intellectual capital, and corporate social responsibility. *Accounting and Administration*, 70(1). DOI: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5185>

- Kuvatov, A., Zhilgeldinov, S. & Zhumataeva, E. (2023). The methodological basis for increasing the internal intellectual potential of physical education and sports students. *Retos*, 49. DOI: <https://doi.org/10.47197/retos.v49.98466>
- Leyva-Vázquez, M., Viteri-Moya, J. y Estupiñán-Ricardo, J. (2022). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>
- Loayza-Rivas, J. (2021). Actitudes hacia la investigación científica y estadística en estudiantes de Psicología. *Academo (Asunción)*, 8(2). <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.6>
- López-Cabrales, Á., Pasamar-Reyes, S. y Valle-Cabrera, R. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Universitat Oberta de Catalunya*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/61688>
- Macarlupu, E. (2021). *El capital intelectual y la calidad de servicio en la municipalidad Distrital Daniel Alomía robles, leoncio prado, Huánuco*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/695e5768-267d-466e-ae9c-fc37f040bc75/content>
- Martín-Alonso, D., Guzmán-Calle, E. & Rodríguez-Martínez, C. (2024). Performativity, innovation and accountability. A case study on teacher discourses in the era of the Global Educational Agenda. *Interuniversity Electronic Journal of Teacher Training*, 27(1). DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.595441>
- Monroy L., Malaver M., (2023). Relevant theoretical aspects regarding the concept of open innovation. *Vía Innova*, 10(1), 193-209.
- Morales-Clark, L. E. (2020). Capital intelectual y desempeño organizacional: el caso de las instituciones de educación básica en México. *pensamiento & gestión*, 47(1), 180-202. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.47.6342>
- Moya-Espinosa, P. I., Cortés-Rodríguez, N. C. & Socha-López, J. C. (2024). Social Innovation for Conserving Textile-Craft Practices in Boyacá, Colombia. *Apuntes del Cenés*, 77(43). DOI:

<https://doi.org/10.19053/uptc.01203053.v43.n77.2024.16248>

- Nurcahyono, N., Sinarasri, A. & Pamungkas, I. D. (2023). May intellectual capital and corporate governance reduce the probability of financial distress?. *Accounting and Administration*, 70(1). DOI: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5169>
- Paschoiotto, W. P., de Almeida Cunha, C. J. & da Silva, S. M. (2024). Leadership in the collaborative innovation process in the public sector: an integrative review. *Public Administration Magazine*, 58(1). DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230037x>
- Pastora-Alejo, B., Fuentes-Aparicio, A. y Rivero-Padrón, Y. (2020). Importancia de la asignatura metodología de la investigación para la formación investigativa del estudiante Universitario. *Conrado*, 73(16). <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n73/1990-8644-rc-16-73-295.pdf>
- Pedraza-Melo, N. A., Lavín-Verástegui, J., & Alvarez-Herrera, M. (2021). Relación del capital intelectual y el desempeño en la administración pública: el caso de una auditoría estatal. *Cuadernos De Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.rcidap>
- Quevedo-Benítez, K. P., Rodríguez-Velandia, D. A. & Niño-Vega, J. A. (2024). Strengthening skills in technological innovation: a didactic strategy supported by Project-Based. *Aibi, Administration and Engineering Research Magazine*, 12(1). DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.3657>
- Quinta-Goy, M. C. & Milesi, D. (2024). Innovation and Appropriation in the Argentine Family Business. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 9(1). DOI: <https://doi.org/10.1344/jesb2024.9.1.32900>
- Rideg, A., Szerb, L. & Varga, A. R. (2023). The role of intellectual capital on innovation: Evidence from Hungarian SMEs. *Tec Empresarial*, 17(2). DOI: <https://doi.org/10.18845/te.v17i2.6695>
- Ríos-Jimenes, P., Solís-Briceño, B. & Meneses-Claudio, B. (2024). Influence of Innovation on the Business Competitiveness of SMEs in Urbanization Panamericana Norte, Los Olivos 2022. *Health, Science and Technology - Lecture Series*, 3. DOI: <https://doi.org/10.56294/sctconf2024643>

- Romero-Carazas, R., La Cruz-Arango, O. D., Torres-Sánchez, J. A., Torres Cheje de Manchego, V., Suclla-Revilla, J. L., Gutiérrez-Monzón, S. G., Bernedo-Moreira, D. H. (2023). Gestión del conocimiento y capital intelectual según variables sociodemográficas en docentes Universitarios. *Encontros Bibli: Revista eletrônica De Biblioteconomia E Ciência Da informação*, 29, 01–29. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2024.e96253>
- Salazar-Lucas, Y. N. (2020). Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 213–222. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.980>
- Saltos-Cruz, G., León-Saltos, A. & Saltos-Cruz, C. (2023). Intellectual capital in the performance of Ecuadorian banana companies. *Venezuelan Management Magazine*, 28(9). DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.17>
- Silva, A. P., Azevedo, G. & Marques, R. P. (2023). Intellectual Capital - Literature Review. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies*, 18. DOI: <https://doi.org/10.23919/CISTI58278.2023.1021203>
- Toro-Blanco, P. (2024). A truncated innovation: educational guidance in the change of the educational paradigms in Chile. *Historia da Educacao*, 28. DOI: <https://doi.org/10.1590/2236-3459/132018>
- Toro-Chalá, E., y Pulido, S. J. (2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Mexicana De Análisis Político Y Administración Pública*, 12(23), 7–35. <https://doi.org/10.15174/remap.v12i23.397>
- Vesco, D. G. & Beuren, I. M. (2023). Effects of intellectual capital and management control systems on organizational performance mediated by cooperation in the franchising system. *Brazilian Business Review*, 20(6). DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.1042.en>
- Villacañas-Alba, T., Belda-Miquel, S. & Fernández, I. C. (2024). Social innovation from the citizenship to advance in urban democratic governance: study of Valencia City Council. *Bulletin of the Association of Spanish Geographers*, 100. DOI: <https://doi.org/10.21138/bage.3377>
- Villalobos-Escobedo, A., Arieta-Melgarejo, P. & Vega-Zárate, C. (2024). Innovation capacity from statistical modeling. *Venezuelan Management Magazine*,

106(29). DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.6>

Yong-Amaya, L. (2019). El capital intelectual es un reto para el sistema empresarial.

Revista contribuciones a la Economía.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8957855>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del capital intelectual	López-Cabrales et al. (2018), el capital intelectual se define como la suma de todo el conocimiento que las empresas utilizan para obtener ventajas competitivas”	En el presente estudio de investigación se diseñará el instrumento tendrá como finalidad medir las variables a través de un cuestionario con 3 dimensiones y 20 ítems.	Capital humano	Conocimientos Capacidades Habilidades Destrezas	Ordinal
			Capital organizacional	Regulación de reglas laborales Oportunidad de integrar conocimientos	
			Capital social	Relaciones laborales Cooperación laboral	
Innovación	Garrell (2021), generar conocimiento y aplicarlo, para mejorar los resultados de la actividad desarrollada”	En el presente estudio de investigación se diseñará el instrumento tendrá como finalidad medir las variables a través de un cuestionario con 3 dimensiones y 20 ítems.	Innovación en producto	Incorporación de la tecnología Valor en el servicio o producto.	Ordinal
			Innovación en proceso	Adaptabilidad de las personas Adecuación tecnológica	
			Innovación en organización	Mecanismos de toma de decisiones Desarrollo profesional Cooperación en red	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión del capital intelectual en el Poder Judicial de Bagua, 2024? ¿Cuál es el nivel de innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de la gestión del capital intelectual, en el Poder Judicial de Bagua, 2024. Identificar el nivel de innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024 Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de la gestión del capital intelectual, en el Poder Judicial de Bagua, 2024; es buena. H2: El nivel de innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024; es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del capital intelectual y la innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación fue básico, de tipo No Experimental, con enfoque cuantitativo, diseño correlacional, de corte transversal:</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M = Muestra V₁ = Gestión del capital intelectual V₂ = Innovación r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 60 servidores del Poder Judicial de Bagua.</p> <p>Muestra 60 servidores del Poder Judicial de Bagua</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del capital intelectual</td> <td>Capital humano</td> </tr> <tr> <td>Capital organizacional</td> </tr> <tr> <td>Capital social</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Innovación</td> <td>Innovación en producto</td> </tr> <tr> <td>Innovación en proceso</td> </tr> <tr> <td>Innovación en organización</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del capital intelectual	Capital humano	Capital organizacional	Capital social	Innovación	Innovación en producto	Innovación en proceso	Innovación en organización
Variables	Dimensiones												
Gestión del capital intelectual	Capital humano												
	Capital organizacional												
	Capital social												
Innovación	Innovación en producto												
	Innovación en proceso												
	Innovación en organización												

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del capital intelectual

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de la gestión del capital intelectual en el Poder Judicial de Bagua.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión capital humano						
01	¿Cómo califica usted los conocimientos que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, en el desempeño de sus funciones?					
02	¿Cómo califica usted las capacitaciones que le brinda el Poder Judicial de Bagua, para el afincamiento de conocimientos?					
03	¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua,					

	para desarrollar los conocimientos de los servidores?					
04	¿Cómo califica usted las capacidades de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					

05	¿Cómo califica usted, el desarrollo de sus habilidades dentro del Poder Judicial de Bagua?					
06	¿Cómo califica usted las acciones que el Poder Judicial de Bagua adopta para ayudarte a potenciar tus habilidades?					
07	¿Cómo califica usted las destrezas que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua?					
08	¿Cómo califica usted la capacidad de los servidores del Poder Judicial de Bagua, para asimilar nuevos conocimientos?					
09	¿Cómo califica usted, los aportes que cada servidor hace al Poder Judicial de Bagua?					
Dimensión capital organizacional						
10	¿Cómo califica usted las reglas que se fijan en el Poder Judicial de Bagua, para el desarrollo de sus actividades?					
11	¿Cómo califica usted, los mecanismos que se adoptan en el Poder Judicial de Bagua, para concertar las reglas que deberán ser adoptadas por todo el personal?					
12	¿Cómo califica usted, las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para facilitar a los servidores que desarrollen sus actividades de manera autónoma?					
13	¿Cómo califica usted, los aportes que hacen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para proponer métodos para organizar su trabajo?					
14	¿Cómo califica usted, la oportunidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua para integrar nuevos conocimientos?					
15	¿Cómo califica usted las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para reconocer sus aportes a la organización?					

Dimensión capital social					
16	¿Cómo califica usted las relaciones laborales entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				
17	¿Cómo califica usted el intercambio de conocimientos entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				

18	¿Cómo califica usted la cooperación laboral entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					
19	¿Cómo califica usted las estrategias que se desarrollan en el Poder Judicial de Bagua, para fomentar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los servidores públicos?					

Cuestionario: Innovación

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de innovación de los servidores públicos en el Poder Judicial de Bagua.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión innovación en producto						
01	¿Cómo califica usted la incorporación de la tecnología a la hora de administrar justicia, en el Poder Judicial de Bagua?					
02	¿Cómo califica usted, la implementación de la tecnología a la hora de brindar los servicios a los usuarios del Poder Judicial de Bagua?					
03	¿Cómo califica usted el valor que aporta la tecnología en el desempeño de sus labores?					
04	¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua para implementar las herramientas tecnológicas que permitan celeridad a la					

	hora de comunicar las decisiones judiciales?					
Dimensión innovación en proceso						
05	¿Cómo califica usted los valores implantados en el Poder Judicial de Bagua?					

06	¿Cómo califica usted, el compromiso que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión de la Institución?					
07	¿Cómo califica usted las acciones que adoptan sus líderes para promover la participación de los servidores en el Poder Judicial de Bagua?					
08	¿Cómo califica usted la identificación de los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión y visión institucional?					
09	¿Cómo califica usted la actitud de los servidores del Poder Judicial de Bagua para buscar mejoras dentro de la institución?					
10	¿Cómo califica usted las actitudes de colaboración de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					
11	¿Cómo califica usted la aptitud de los servidores del Poder Judicial de Bagua en el desempeño de actividades grupales?					
12	¿Cómo califica usted, los equipos tecnológicos con los que cuenta el Poder Judicial de Bagua?					
13	¿Cómo califica usted, la implementación de nuevos equipos tecnológicos en el Poder Judicial de Bagua?					
14	¿Cómo califica usted la capacidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para usar los equipos tecnológicos proporcionados por su entidad?					
15	¿Cómo califica usted, las capacitaciones que se dan a los servidores del Poder Judicial de Bagua, para el uso de herramientas tecnológicas?					
Dimensión innovación en organización						
16	¿Cómo califica usted, los mecanismos de los líderes del Poder Judicial de Bagua, para la toma de decisiones?					
17	¿Cómo califica usted las estrategias que se implementan en el Poder Judicial de Bagua, para potenciar tu desarrollo profesional?					

18	¿Cómo califica usted, las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para					
----	---	--	--	--	--	--

19	¿Cómo califica usted, la participación y colaboración mutua que tiene los servidores del Poder Judicial deBagua?					
----	--	--	--	--	--	--


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Gestión del capital intelectual

Definición de la variable: "Es la suma de todo conocimiento que las empresas utilizan para obtener ventajas competitivas"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Capital humano	Conocimientos	¿Cómo califica usted los conocimientos que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, en el desempeño de sus funciones?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las capacitaciones que le brinda el Poder Judicial de Bagua, para el afinamiento de conocimientos?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua, para desarrollar los conocimientos de los servidores?				X			X			X					X					X	
	Capacidades	¿Cómo califica usted las capacidades de los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted, el desarrollo de sus habilidades dentro del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
	Habilidades	¿Cómo califica usted las acciones que el Poder Judicial de Bagua adopta para ayudarte a potenciar tus habilidades?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted las destrezas que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
	Destrezas	¿Cómo califica usted la capacidad de los servidores del Poder Judicial de Bagua, para asimilar nuevos conocimientos?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo calificas usted, los aportes que cada servidor hace al Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
¿Cómo califica usted las reglas que se fijan en el Poder Judicial de Bagua, para el desarrollo de sus actividades?					X			X			X					X					X		
Capital organizacional	Regulación de reglas laborales	¿Cómo califica usted, los mecanismos que se adoptan en el Poder Judicial de Bagua, para concertar las reglas que deberán ser adoptadas por todo el personal?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted, la oportunidad que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para facilitar a los servidores que desarrollen sus actividades de manera autónoma?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted, los aportes que hacen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para proponer métodos para organizar su trabajo?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted, la oportunidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua para integrar nuevos conocimientos?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para reconocer sus aportes a la organización?				X			X			X					X					X	
Capital social	Relaciones laborales	¿Cómo califica usted las relaciones laborales entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
		¿Cómo califica usted el intercambio de conocimientos entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
	Cooperación laboral	¿Cómo califica usted la cooperación laboral entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X			X			X					X					X	
¿Cómo califica usted las estrategias que se desarrollan en el Poder Judicial de Bagua, para fomentar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los servidores públicos?					X			X			X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Gestión del capital intelectual				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de la gestión del capital intelectual en el Poder Judicial de Bagua				
Nombres y apellidos del experto:	CÉSAR AUGUSTO TORRES RÍOS				
Documento de identidad:	46252324	Años de experiencia en el área:	MAS DE 2 AÑOS	Máximo grado académico:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución:	ELECTRO ORIENTE S.A.			Cargo:	ASISTENTE GESTIÓN HUMANA
Nacionalidad:	PERUANA			Número telefónico	939213150
Firma	 Mq. Cesar Augusto Torres Ríos CCPSM N° Mat. 19-2154			Fecha	28/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Gestión del capital intelectual

Definición de la variable: "Es la suma de todo conocimiento que las empresas utilizan para obtener ventajas competitivas"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Capital humano	Conocimientos	¿Cómo califica usted los conocimientos que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, en el desempeño de sus funciones?					X						X					X					X	
		¿Cómo califica usted las capacitaciones que le brinda el Poder Judicial de Bagua, para el afincamiento de conocimientos?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua, para desarrollar los conocimientos de los servidores?					X					X					X					X		
	Capacidades	¿Cómo califica usted las capacidades de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted, el desarrollo de sus habilidades dentro del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
	Habilidades	¿Cómo califica usted las acciones que el Poder Judicial de Bagua adopta para ayudarte a potenciar tus habilidades?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted las destrezas que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
	Destrezas	¿Cómo califica usted la capacidad de los servidores del Poder Judicial de Bagua, para asimilar nuevos conocimientos?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted, los aportes que cada servidor hace al Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
¿Cómo califica usted las reglas que se fijan en el Poder Judicial de Bagua, para el desarrollo de sus actividades?						X					X					X					X			
Capital organizacional	Regulación de reglas laborales	¿Cómo califica usted, los mecanismos que se adoptan en el Poder Judicial de Bagua, para concertar las reglas que deberán ser adoptadas por todo el personal?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted, la acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para facilitar a los servidores que desarrollen sus actividades de manera autónoma?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted, los aportes que hacen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para proponer métodos para organizar su trabajo?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted, la oportunidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua para integrar nuevos conocimientos?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para reconocer sus aportes a la organización?					X					X					X					X		
Capital social	Relaciones laborales	¿Cómo califica usted las relaciones laborales entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted el intercambio de conocimientos entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
	Cooperación laboral	¿Cómo califica usted la cooperación laboral entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted las estrategias que se desarrollan en el Poder Judicial de Bagua, para fomentar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los servidores públicos?					X					X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Gestión del capital intelectual				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de la gestión del capital intelectual en el Poder Judicial de Bagua				
Nombres y apellidos del experto:	Jans Alexander Rabanal Briones				
Documento de identidad:	72516859	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión Educativa Local San Martín			Cargo:	Especialista en Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956 210 006
Firma				Fecha	28/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión del capital intelectual

Definición de la variable: "Es la suma de todo conocimiento que las empresas utilizan para obtener ventajas competitivas"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Capital humano	Conocimientos	¿Cómo califica usted los conocimientos que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, en el desempeño de sus funciones?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted las capacitaciones que le brinda el Poder Judicial de Bagua, para el afincamiento de conocimientos?				X					X					X								X
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua, para desarrollar los conocimientos de los servidores?				X					X					X								X
	Capacidades	¿Cómo califica usted las capacidades de los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted, el desarrollo de sus habilidades dentro del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X	
	Habilidades	¿Cómo califica usted las acciones que el Poder Judicial de Bagua adopta para ayudarte a potenciar tus habilidades?				X					X					X							X	
		Destrezas	¿Cómo califica usted las destrezas que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X
			¿Cómo califica usted la capacidad de los servidores del Poder Judicial de Bagua, para asimilar nuevos conocimientos?				X					X					X							X
			¿Cómo calificas usted, los aportes que cada servidor hace al Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X
Capital organizacional	Regulación de reglas laborales	¿Cómo califica usted las reglas que se fijan en el Poder Judicial de Bagua, para el desarrollo de sus actividades?				X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted, los mecanismos que se adoptan en el Poder Judicial de Bagua, para concertar las reglas que deberán ser adoptadas por todo el personal?				X					X					X							X	
	Oportunidad de integrar conocimientos	¿Cómo califica usted, la acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para facilitar a los servidores que desarrollen sus actividades de manera autónoma?				X					X				X								X	
		¿Cómo califica usted, los aportes que hacen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para proponer métodos para organizar su trabajo?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted, la oportunidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua para integrar nuevos conocimientos?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para reconocer sus aportes a la organización?				X					X					X							X	
Capital social	Relaciones laborales	¿Cómo califica usted las relaciones laborales entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted el intercambio de conocimientos entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X	
	Cooperación laboral	¿Cómo califica usted la cooperación laboral entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?				X					X					X							X	
		¿Cómo califica usted las estrategias que se desarrollan en el Poder Judicial de Bagua, para fomentar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los servidores públicos?				X					X					X							X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Gestión del capital intelectual				
Objetivo del instrumento:	Medir la gestión del capital intelectual				
Nombres y apellidos del experto:	Keller Sánchez Dávila				
Documento de identidad:	41997504	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de investigación
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992502739
Firma	 ***** Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO			Fecha	28/05/2024


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Gestión del capital intelectual

Definición de la variable: "Es la suma de todo conocimiento que las empresas utilizan para obtener ventajas competitivas"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Capital humano	Conocimientos	¿Cómo califica usted los conocimientos que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, en el desempeño de sus funciones?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las capacitaciones que le brinda el Poder Judicial de Bagua, para el afinamiento de conocimientos?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua, para desarrollar los conocimientos de los servidores?					X					X					X					X	
	Capacidades	¿Cómo califica usted las capacidades de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, el desarrollo de sus habilidades dentro del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
	Habilidades	¿Cómo califica usted las acciones que el Poder Judicial de Bagua adopta para ayudarte a potenciar tus habilidades?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las destrezas que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
	Destrezas	¿Cómo califica usted la capacidad de los servidores del Poder Judicial de Bagua, para asimilar nuevos conocimientos?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, los aportes que cada servidor hace al Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
	Capital organizacional	Regulación de reglas laborales	¿Cómo califica usted las reglas que se fijan en el Poder Judicial de Bagua, para el desarrollo de sus actividades?					X					X					X					X
¿Cómo califica usted, los mecanismos que se adoptan en el Poder Judicial de Bagua, para concertar las reglas que deberán ser adoptadas por todo el personal?							X					X					X					X	
	Oportunidad de integrar conocimientos	¿Cómo califica usted, la acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para facilitar a los servidores que desarrollen sus actividades de manera autónoma?					X					X					X					X	
Capital social	Relaciones laborales	¿Cómo califica usted, los aportes que hacen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para proponer métodos para organizar su trabajo?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, la oportunidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua para integrar nuevos conocimientos?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las acciones que se toman en el Poder Judicial de Bagua, para reconocer sus aportes a la organización?					X					X					X					X	
	Cooperación laboral	¿Cómo califica usted las relaciones laborales entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
¿Cómo califica usted el intercambio de conocimientos entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?						X					X					X					X		
		¿Cómo califica usted la cooperación laboral entre los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las estrategias que se desarrollan en el Poder Judicial de Bagua, para fomentar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los servidores públicos?					X					X					X					X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión del capital intelectual				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de gestión del capital intelectual				
Nombres y apellidos del experto:	Luis Alberto Guevara Delgado				
Documento de identidad:	47167914	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Docente
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	914147266
Firma				Fecha:	28/05/2024



Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable Innovación

Definición de la variable: "Generar conocimiento y aplicarlo para mejorar los resultados de la actividad desarrollada".

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Innovación en producto	Incorporación de la tecnología	¿Cómo califica usted la incorporación de la tecnología a la hora de administrar justicia, en el Poder Judicial de Bagua?					X						X					X						X	
		¿Cómo califica usted, la implementación de la tecnología a la hora de brindar los servicios a los usuarios del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
	Valor en el servicio o producto	¿Cómo califica usted el valor que aporta la tecnología en el desempeño de sus labores?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua para implementar las herramientas tecnológicas que permitan celeridad a la hora de comunicar las decisiones judiciales?					X					X					X						X		
Innovación en proceso	Adaptabilidad	¿Cómo califica usted los valores implantados en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted, el compromiso que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión de la Institución?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted la acciones que adoptan sus líderes para promover la participación de los servidores en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted la identificación de los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión y visión institucional?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted la actitud de los servidores del Poder Judicial de Bagua para buscar mejoras dentro de la institución?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted las actitudes de colaboración de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
	Adecuación tecnológica	¿Cómo califica usted, los equipos tecnológicos con los que cuenta el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted, la implementación de nuevos equipos tecnológicos en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X		
Innovación en organización	Mecanismos de toma de decisiones	¿Cómo califica usted la capacidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para usar los equipos tecnológicos proporcionados por su entidad?					X					X					X						X		
		¿Cómo califica usted, las capacitaciones que se dan a los servidores del Poder Judicial de Bagua, para el uso de herramientas tecnológicas?					X					X					X						X		
	Desarrollo profesional	¿Cómo califica usted las estrategias que se implementan en el Poder Judicial de Bagua, para potenciar tu desarrollo profesional?					X					X					X						X		
Cooperación en red	¿Cómo califica usted, la participación y colaboración mutua que tiene los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X						X			

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Innovación				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de innovación de los servidores públicos en el Poder Judicial de Bagua.				
Nombres y apellidos del experto:	Jans Alexander Rabanal Briones				
Documento de identidad:	72516859	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión Educativa Local San Martín			Cargo:	Especialista en Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956 210 006
Firma	  Lic. Mag. Jans A. Rabanal Briones CLAD: 24857			Fecha	28/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable Innovación

Definición de la variable: "Generar conocimiento y aplicarlo para mejorar los resultados de la actividad desarrollada".




Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Innovación en producto	Incorporación de la tecnología	¿Cómo califica usted la incorporación de la tecnología a la hora de administrar justicia, en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, la implementación de la tecnología a la hora de brindar los servicios a los usuarios del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
	Valor en el servicio o producto	¿Cómo califica usted el valor que aporta la tecnología en el desempeño de sus labores?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las estrategias que se realizan en el Poder Judicial de Bagua para implementar las herramientas tecnológicas que permitan celeridad a la hora de comunicar las decisiones judiciales?					X					X					X					X	
Innovación en proceso	Adaptabilidad	¿Cómo califica usted los valores implantados en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, el compromiso que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión de la Institución?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted la acciones que adoptan sus líderes para promover la participación de los servidores en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted la identificación de los servidores del Poder Judicial de Bagua, con la misión y visión institucional?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted la actitud de los servidores del Poder Judicial de Bagua para buscar mejoras dentro de la institución?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted las actitudes de colaboración de los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
	Adecuación tecnológica	¿Cómo califica usted la aptitud de los servidores del Poder Judicial de Bagua en el desempeño de actividades grupales?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, los equipos tecnológicos con los que cuenta el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted, la implementación de nuevos equipos tecnológicos en el Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X	
		¿Cómo califica usted la capacidad que tienen los servidores del Poder Judicial de Bagua, para usar los equipos tecnológicos proporcionados por su entidad?					X					X					X					X	
Innovación en organización	Mecanismos de toma de decisiones	¿Cómo califica usted, los mecanismos de los líderes del Poder Judicial de Bagua, para la toma de decisiones?					X					X					X					X	
	Desarrollo profesional	¿Cómo califica usted las estrategias que se implementan en el Poder Judicial de Bagua, para potenciar tu desarrollo profesional?					X					X					X					X	
		Cooperación en red	¿Cómo califica usted, la participación y colaboración mutua que tiene los servidores del Poder Judicial de Bagua?					X					X					X					X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de innovación				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de innovación				
Nombres y apellidos del experto:	Luis Alberto Guevara Delgado				
Documento de identidad:	47167914	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Docente
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	914147266
Firma				Fecha	28/05/2024
Nombres y apellidos del experto:					

Anexo 5: Índice de la V de Aiken

V1: Gestión del capital intelectual

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D3	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,99	0,82	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	0,99	0,83	1,00
D2	1,00	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	0,99	0,83	1,00
D3	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,82	1,00

Instrumento por Criterio	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	0,99	0,83	1,00
Instrumento Global	0,99	0,83	1,00									

V de Ayken **0,99**

V2: Innovación

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	P4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
D2	P5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
	P6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	P11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	P14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	P18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,97	0,79	1,00	0,98	0,80	1,00	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99
D2	0,96	0,77	0,99	0,98	0,81	1,00	0,99	0,82	1,00	0,97	0,79	1,00
D3	0,98	0,81	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,82	1,00

Instrumento por Criterio	0,96	0,78	0,99	0,98	0,81	1,00	0,99	0,82	1,00	0,97	0,79	1,00
Instrumento Global	0,98	0,80	1,00									

V de Ayken **0,98**

Anexo 6: Resultados del análisis de consistencia interna
Análisis de confiabilidad de la gestión del capital intelectual

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
0,952	19

Análisis de confiabilidad de innovación

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
0,969	19

Anexo 7: Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024.

Investigador (a): Jaime Antonio Hoyos Rodríguez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del capital intelectual y la innovación en los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Corte Superior de Justicia de Amazonas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las entidades Públicas, como el Poder Judicial, están inmersas en lo que significa la modernización estatal, en la cual se aplica la óptica de una organización; sin embargo, se da el caso que aun cuando los servidores públicos cuentan con suficientes conocimientos, tanto en la materia como de las actividades judiciales; existen ciertas deficiencias, como es el caso de hacer del desarrollo de las actividades algo mecánico.

Forma

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del capital intelectual e innovación de los servidores públicos del Poder Judicial de Bagua, 2024"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará dentro de las oficinas de cada servidor en el Poder Judicial de Bagua. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información; en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el consentimiento desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

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 Jaime Antonio Hoyos Rodríguez, email: jhoyosro@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Horra Rodríguez, Richard Foster email: rhonar@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Marichela C. Cevallos Antón

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 04/06/2019 15:37

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 9: Base de datos estadísticos de la muestra piloto

Variable 1

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	43
2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	1	1	3	54
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	3	2	31
4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	1	4	4	3	40
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	67
6	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	54
7	2	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
8	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
9	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	39
10	2	1	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	55
11	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	42
12	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	66
13	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	56
14	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82
15	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	86
16	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
17	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	52
18	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	50
19	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	61
20	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	37

Variable 2

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	TOTAL
1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	53
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	77
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	76
5	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	52
6	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	46
7	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	63
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	35
9	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	46
10	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	60
11	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	28
12	1	2	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	33
13	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	65
14	2	3	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	51
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	63
16	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	44
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	66
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	34
19	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	45
20	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	60

Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación

V1: Gestión del capital intelectual

Gestión del capital intelectual																							
Capital humano											Capital organizacional							Capital social					
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	ST	p10	p11	p12	p13	p14	p15	ST	p16	p17	p18	p19	ST	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	3	3	17	5	3	3	3	14	54
2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	12	61
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	20
4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	29
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	13	64
6	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	16	73
8	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	11	50
9	3	4	4	4	4	5	4	5	4	37	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	78
10	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	19	88
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	77
12	2	3	2	3	2	4	2	4	3	25	2	2	4	3	3	2	16	3	3	3	2	11	52
13	2	2	3	2	3	2	3	2	2	21	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	3	9	45
14	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	15	68
15	2	2	2	2	2	1	2	1	2	16	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	35
16	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	1	2	14	2	1	1	2	6	43
17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	3	1	3	17	2	1	1	3	7	54
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	2	9	4	3	3	2	12	31
19	1	1	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	4	3	14	1	4	4	3	12	40
20	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	15	67

21	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	3	3	17	5	3	3	3	14	54
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------	---	---	---	---	---	---	-----------	---	---	---	---	-----------	-----------

22	2	1	1	1	1	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	12	51
23	1	1	2	1	2	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	21
24	3	3	4	3	4	2	2	2	1	24	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	39
25	2	1	2	1	2	3	4	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	13	55
26	4	4	4	4	4	2	2	2	1	27	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	42
27	3	3	2	3	2	4	4	4	4	29	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	16	66
28	3	4	4	4	4	3	2	3	3	30	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	11	56
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	82
30	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	19	86
31	2	3	2	3	2	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	68
32	2	2	3	2	3	4	2	4	3	25	2	2	4	3	3	2	16	3	3	3	2	11	52
33	3	4	3	4	3	2	3	2	2	26	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	3	9	50
34	2	2	2	2	2	4	3	4	4	25	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	15	61
35	2	2	3	2	3	1	2	1	2	18	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	37
36	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	2	1	2	14	2	1	1	2	6	47
37	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	3	1	3	17	2	1	1	3	7	54
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	2	9	4	3	3	2	12	31
39	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	3	1	3	17	2	1	1	3	7	54
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	2	9	4	3	3	2	12	31
41	1	1	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	4	3	14	1	4	4	3	12	40
42	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	15	67
43	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	3	3	17	5	3	3	3	14	54
44	2	1	1	1	1	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	12	51
45	1	1	2	1	2	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	21
46	3	3	4	3	4	2	2	2	1	24	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	39
47	2	1	2	1	2	3	4	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	13	55
48	4	4	4	4	4	2	2	2	1	27	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	2	5	42

49	3	3	2	3	2	4	4	4	4	29	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	16	66
50	3	4	4	4	4	3	2	3	3	30	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	11	56
51	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	82
52	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	19	86
53	2	3	2	3	2	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	68
54	2	2	3	2	3	4	2	4	3	25	2	2	4	3	3	2	16	3	3	3	2	11	52
55	3	4	3	4	3	2	3	2	2	26	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	3	9	50
56	2	2	2	2	2	4	3	4	4	25	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	15	61
57	2	2	3	2	3	1	2	1	2	18	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	37
58	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	2	1	2	14	2	1	1	2	6	47
59	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	3	1	3	17	2	1	1	3	7	54
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	82

V2: Innovación

Innovación																								
n																								
Innovación en producto						Innovación en proceso												innovación en organización						
Nº	p1	p2	p3	p4	ST	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	ST	p16	p17	p18	p19	ST	TOTAL	
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	3	9	51	
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	37	3	4	3	3	13	63	
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	1	2	1	1	5	22	
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	17	1	1	1	2	5	29	
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	37	3	3	3	4	13	64	
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	1	2	1	2	6	31	
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4	4	4	4	16	72	
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	29	3	3	3	2	11	50	
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	44	4	3	4	4	15	76	
10	5	4	4	5	18	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	51	5	5	5	4	19	88	
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	4	5	4	4	17	79	
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	31	3	2	3	2	10	52	
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	25	2	2	2	3	9	44	
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	38	4	3	4	3	14	66	
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	19	2	2	2	2	8	34	
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	9	45	
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	34	3	4	3	3	13	60	
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	19	1	2	1	1	5	28	
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	5	33	
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	38	3	3	3	4	13	65	
21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	3	9	51	
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	1	1	4	3	4	4	4	33	3	4	3	3	13	59	

23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	1	2	1	1	5	23
-----------	---	---	---	---	----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------	---	---	---	---	---	-----------

24	1	2	2	2	7	1	1	2	1	3	4	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	5	33
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	33	3	3	3	4	13	60
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	23	1	2	1	2	6	36
27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	16	69
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	32	3	3	3	2	11	53
29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	45	4	3	4	4	15	77
30	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	50	5	5	5	4	19	87
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	43	4	5	4	4	17	76
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	31	3	2	3	2	10	52
33	2	3	3	2	10	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	27	2	2	2	3	9	46
34	4	3	3	4	14	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	35	4	3	4	3	14	63
35	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	20	2	2	2	2	8	35
36	2	3	3	3	11	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	26	2	2	2	3	9	46
37	3	3	3	4	13	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	34	3	4	3	3	13	60
38	1	1	1	1	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	19	1	2	1	1	5	28
39	1	2	2	2	7	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	5	33
40	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	38	3	3	3	4	13	65
41	2	3	3	3	11	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	3	9	51
42	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	37	3	4	3	3	13	63
43	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	25	2	2	2	3	9	44
44	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	38	4	3	4	3	14	66
45	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	19	2	2	2	2	8	34
46	2	3	3	3	11	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	9	45
47	3	3	3	4	13	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	34	3	4	3	3	13	60
48	1	1	1	1	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	19	1	2	1	1	5	28
49	1	2	2	2	7	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	5	33
50	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	38	3	3	3	4	13	65

51	2	3	3	3	11	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	3	9	51
52	3	3	3	4	13	3	3	3	3	1	1	4	3	4	4	4	33	3	4	3	3	13	59
53	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	1	2	1	1	5	23
54	1	2	2	2	7	1	1	2	1	3	4	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	5	33
55	3	4	4	3	14	3	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	33	3	3	3	4	13	60
56	1	2	2	2	7	1	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	23	1	2	1	2	6	36
57	4	4	4	4	16	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	16	69
58	3	2	2	3	10	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	32	3	3	3	2	11	53
59	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	45	4	3	4	4	15	77
60	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	50	5	5	5	4	19	87

Anexo 11: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización de uso de información de la organización

Yo, **JOSE CAMILO GUERRERO CESPEDES**, identificado con DNI N.º 26723372, en mi calidad de Presidente de la Corte Superior de Justicia de Amazonas con R.U.C N° 20159981216, ubicada en la ciudad de Chachapoyas.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN.

Al señor Jaime Antonio Hoyos Rodríguez, identificado con DNI N°44583044 de la Maestría en Gestión Pública para aplicar encuesta a los servidores públicos del Poder Judicial de la sede Bagua, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado Académico de Maestro. Además, el estudiante puede:

- (x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la organización; o
- (x) Mencionar el nombre de la organización.



JOSE CAMILO GUERRERO CESPEDES
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Amazonas
DNI: 26723372

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno 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
DNI:44583044

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

Anexo 12: Autorización de la organización para publicar la identidad de

Autorización de uso de información de la organización

Yo, **JOSE CAMILO GUERRERO CESPEDES**, identificado con DNI N.º 26723372, en mi calidad de Presidente de la Corte Superior de Justicia de Amazonas con R.U.C N° 20159981216, ubicada en la ciudad de Chachapoyas.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Jaime Antonio Hoyos Rodríguez, identificado con DNI N°44583044 de la Maestría en Gestión Pública para aplicar encuesta a los servidores públicos del Poder Judicial de la sede Bagua, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado Académico de Maestro. Además, el estudiante puede:

- (x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la organización; o
- (x) Mencionar el nombre de la organización.

Firma Digital
Firmado digitalmente por GUERRERO CESPEDES Jose Camilo PAU
DNI:26723372
Módulo: Sig. y Auditor del documento
Fecha: 02/06/2024 13:02:58 -05:00

JOSE CAMILO GUERRERO CESPEDES
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Amazonas
DNI: 26723372

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno 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
DNI:44583044

* Este documento es firmado por el representante legal de la Institución o a quien este delegue.