



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso
módulo penal de Moyobamba, 2016”**

**TÉISIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Camilo Reátegui Soria

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LINEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento humano

TARAPOTO-PERU

2016



.....
Dra. Nora Nieto Penadillo
Presidente

.....
Dr. Armando Figueroa Sánchez
Secretario



.....
Dr. Gustavo Ramírez García
Vocal



.....
Dr. Aladino Panduro Salas
Accesitario

DEDICATORIA

Esta Tesis está dedicada a mis familiares que siempre estuvieron fortaleciéndome e incentivando a seguir adelante.

Camilo.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a mi familia por su apoyo incondicional, a los funcionarios y colaboradores jurisdiccional y administrativos de la Corte Superior de Justicia de San Martín por su colaboración en la recolección de información, a mis profesores por sus enseñanzas durante todo el proceso de la maestría, y a todas aquellas personas que colaboraron de alguna u otra forma para la culminación de la presente Tesis.

El Autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Camilo Reátegui Soria, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°80338071, con la tesis titulada "La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndose a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Diciembre del 2016.



Camilo Reátegui Soria
DNI N°80338071

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016”; con la finalidad de determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el Módulo penal de Moyobamba, periodo 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

En el capítulo I; se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II; está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

En el capítulo III; se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

En el capítulo IV; se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

En el capítulo V; se consideran las conclusiones según los objetivos planteados

En el capítulo VI; se sugieren las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. Gestión administrativa.....	16
1.3.1.1. Escuelas y teorías de la gestión administrativa.....	18
1.3.1.1.1. La escuela del proceso administrativo.....	18
1.3.1.1.2. Teoría de lo Humano-relacionismo.....	18
1.3.1.1.3. Escuela de la Teoría de las decisiones.....	18
1.3.1.1.4. Neohumano-relacionismo.....	18
1.3.1.1.5. Escuela sistémica.....	19
1.3.1.1.6. Escuela estructuralista.....	19
1.3.1.1.7. Escuela neoclásica o ecléctica.....	19
1.3.1.2. Gestión administrativa de los recursos humanos.....	20
1.3.2. Productividad.....	20
1.3.2.1. La productividad total de los factores.....	22
1.3.2.2. La productividad laboral.....	23
1.3.2.3. Factores de la productividad.....	23
1.3.2.3.1. Factores duros.....	23
1.3.2.3.2. Factores blandos.....	25
1.4 Formulación del problema.....	27
1.5 Justificación del estudio.....	27
1.6 Hipótesis.....	28
1.7 Objetivos.....	28

II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población y muestra.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	33
2.5 Métodos de análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1 En el ámbito descriptivo	35
3.2 En el ámbito correlacional.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
ANEXOS	48
ANEXO 01: Instrumentos.....	48
ANEXO 02: Validación de los instrumentos	51
ANEXO 03: Matriz de consistencia	57
ANEXO 04: Autorización para aplicación de encuesta	60

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.....	34
Tabla 2. La gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.....	35
Tabla 3. Nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba	36
Tabla 4. Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba	37
Tabla 5. Tabla de contingencia de Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba	38
Tabla 6. Toma de decisión en función a los resultados del chi cuadrado calculado y tabular.....	39

Índice de gráficos

Gráfico 1. Nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.....	34
Gráfico 2. La gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.....	35
Gráfico 3. Nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba	36
Gráfico 4. Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.....	37

RESUMEN

La presente investigación denominada “La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad del poder judicial en el módulo penal de Moyobamba, periodo 2016; es así que se plantea como hipótesis la existencia de una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la productividad del poder judicial caso Modulo Penal de Moyobamba, periodo 2016.

Se tiene que la presente tesis es de tipo no experimental, donde se aplicó cuestionario de preguntas a una muestra de 36 colaboradores, luego de ello se expresó en tablas, gráficos y formulas estadísticas, en ello se aprecia que las actividades de gestión administrativas más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016, es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo.

En ese sentido se realizó la contrastación de hipótesis que llevó a concluir que existe relación entre variables objeto del presente estudio debido a que el $\chi^2_c(11.81)$ es mayor que el valor tabular $\chi^2_t(9.49)$, es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice que La Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociadas.

Palabras clave: Gestión administrativa y productividad

ABSTRACT

The main objective of this investigation, entitled "The administrative management and productivity in the Judiciary: Moyobamba criminal module Case, 2016", was to determine the relationship between administrative management and productivity of the judiciary in Moyobamba, age 2016; It is thus hypothesized that there is a direct and significant relationship between administrative management and productivity of the judiciary in the Moyobamba Criminal Modulo case, age 2016.

The present thesis is of a non-experimental type, where a questionnaire was applied to a sample of 36 collaborators, after which it was expressed in tables, graphs and statistical formulas, in which it can be seen that the most frequent administrative management activities In the Judiciary: Moyobamba-2016 Criminal module case, is the regular with 58.33%, which means that administrative management operates under conditions that allow regularity in planning, organization and management, but not yet a level High or optimum. In this sense, the hypothesis test was carried out, which led to the conclusion that there is a relation between variables object of the present study because $\chi^2_c(11.81)$ is greater than the tabular value $\chi^2_t(9.49)$, that is, it is rejected To null hypothesis, therefore, we accept the alternative hypothesis that says that Administrative Management and Productivity of the Judicial Power are not independent. That is, they are associated.

Key words: Administrative management and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Existe una percepción generalizada en los ciudadanos respecto al funcionamiento del Poder Judicial, quienes consideran que la administración de justicia es ineficaz, lenta y con un significativo componente de corrupción en todos sus estratos y jerarquías.

En ese contexto podemos señalar que la administración es fundamental para el funcionamiento de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente es imprescindible para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor productividad y eficiencia. (Munch, 2010, p. 18).

El reto es que la justicia sea rápida y se cumpla, pero esto aún está lejos de poder lograrlo. La administración de justicia es todo un sistema integral y articulado en que sus componentes no se explican en sí mismos, ni el desarrollo de su actividad depende del propio esfuerzo y la función integradora con los demás. Por lo tanto, la administración se debe mantener en un proceso permanente de innovación y dinamismo, en concordancia con los avances científicos y tecnológicos generados por los rápidos cambios que experimenta el entorno productivo, económico, social y cultural.

En ese sentido la gestión administrativa es definida por Alejandro Carrillo Castro define a la administración pública como "el sistema dinámico - integrado por normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos, elementos humanos y recursos económicos y materiales- a través del cual se ejecutan o instrumentan las políticas y decisiones de quienes representan o gobiernan una comunidad políticamente organizada" (Galindo, 2000, p. 30)

Frente a esto, debemos señalar que las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública ello no debe ser la excepción. El servicio civil, antes llamado empleo público, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado y debe contar con un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de

este personal con los intereses de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano.

Es así que hasta el año 2015 según la revista especializada La Ley de diciembre 2015; señala que “más de 600 jueces fueron sancionados este año, procesos civiles demoran más de cuatro años de lo previsto por ley, de cada 100 jueces 42 son provisionales en el Perú, más de dos millones de procesos quedarán sin resolver al terminar el 2015”.

Por su parte, la productividad es una variable muy importante y, a la vez, muy compleja. Esta complejidad no es ajena a la economía peruana; es más, las características propias del Perú hacen que el grado de complejidad sea aún mayor. Las características que se resaltan se refieren a que el Perú es una economía pequeña, con alta informalidad, con alta concentración de su comercio exterior y donde coexisten un sector moderno y otro bastante tradicional (Céspedes, N; Lavado, P y Ramírez, N, 2016. p 39). En este sentido, la presente investigación rescata la complejidad de la productividad en el ámbito jurídico, mediante la recopilación de información representativa de la gestión administrativa y la productividad del poder judicial caso Modulo Penal de Moyobamba, 2016.

Ante esta situación urge encontrar mecanismos que mejoren la productividad de los colaboradores judiciales y administrativos, esto conllevará a su vez mejore el servicio al ciudadano.

El poder Judicial a nivel de nacional en el año 2016 ha estado implementando el Sistema de Notificaciones Electrónicas-SINOE, llegando éste en agosto al distrito judicial de San Martín, mejorando en parte la administración de justicia, sin embargo, a su vez esto no es suficiente para mejorar la atención al ciudadano, sino que se debe dar hincapié en una mejora integral de la gestión administrativa, buscando la innovación de mecanismos que coadyuven a mejor funcionamiento y lograr un servicio de manera eficaz y eficiente.

1.2 Trabajos previos

El presente documento busca contribuir al debate acerca de la Gestión Administrativa y los resultados en cuanto a Productividad de los colaboradores en el Poder Judicial del módulo Penal de la sede de Moyobamba, para lo cual, en el presente trabajo de investigación se procedió a indagar sobre investigaciones relacionadas con las variables Gestión Administrativa y Productividad.

Paredes (2011), en su tesis denominada: Sistema de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la ciudad Ambato, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, llegó a las siguientes conclusiones: La mecánica no está cumpliendo con las metas y objetivos, por lo que le impide satisfacer sus propias necesidades y las de sus clientes. En la actualidad, lograr la plena "satisfacción del cliente" es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la "mente" de los clientes y por ende, en el mercado meta. La mecánica al no tener una estructura orgánica- funcional dificulta tener una imagen formal de la organización, saber quién depende de quién y qué es lo que a cada una le corresponde realizar dentro de la organización. Además, el control del desempeño laboral dentro de la empresa, no se lo realiza adecuadamente, es por esta razón que dificulta la comunicación y sus actividades disminuyendo la eficiencia y la eficacia. También la imagen de la empresa se ve afectada por no aplicar de manera adecuada los valores corporativos, y con esto el ambiente de trabajo se torna tenso dificultando las relaciones laborales.

Así Fuentes (2012), en la tesis: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango), Universidad Rafael Landívar-Guatemala: De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente trabajo, se puede afirmar que es importante para los empleados que los jefes den un buen seguimiento a su desempeño laboral, que les brinden una adecuada retroalimentación, que evalúen periódicamente el cumplimiento de metas propuestas y que feliciten constantemente sus logros. Así mismo es conveniente efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente, para mantener información actualizada de la misma

y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la Delegación de Recursos Humanos. Finalmente, y en lo que a la hipótesis se refiere que textualmente dice así, la satisfacción laboral influye en la productividad y su hipótesis nula la satisfacción laboral no influye en la productividad, se puede asegurar que se acepta la hipótesis nula que la satisfacción laboral no influye en la productividad laboral, según los resultados obtenidos en la presente investigación.

Domínguez (2013), en su tesis: la gestión administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, 2013; Universidad Cesar Vallejo- Perú, llegando a las siguientes conclusiones con respecto a la planificación se determinó que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, perciben este proceso como deficiente, ya que según mencionaron no se está desarrollo de manera adecuada cada uno de sus elementos que la componen, en cuanto a la organización, se determinó que a diferencia de la primera dimensión, esta es apreciada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, como eficiente, puesto que se está desarrollando de manera adecuada la división del trabajo y la coordinación de los recursos y esfuerzos de los trabajadores, por otro lado respecto al control, según los resultados obtenidos se determinó que es deficiente, lo cual se debe principalmente a que no se está dando la debida importancia a la evaluación de los riesgos, a la vigilancia y al monitoreo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1.Gestión administrativa

Fayol (1980) refiere que la administración consiste en prever, organizar, coordinar y controlar todas las actividades que se realiza dentro de una organización, a fin de establecer el orden y el cumplimiento de los objetivos en cada operación ejecutada. (p. 231).

De igual manera, Armostrong (2011, p. 89) refiere que, para conceptualizar a la administración, es necesario utilizar solo cuatro términos que son indispensables para el funcionamiento de la gerencia, las cuales son la planeación, la organización, la dirección y el control, a pesar de que los

términos presentados han sido para la investigación, son los más utilizados en cada organización. Por tanto, es útil mencionar que la administración sigue siendo el proceso para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los que participan en la entidad, con el único propósito de alcanzar las metas propuestas por la organización.

Chiavenato (2013, p. 242), indica que se utilizan medidas para el control y la evaluación de las acciones de los trabajadores, pero determinar estas normas, forma parte inseparable del proceso de la planificación y es un factor principal para motivar y dirigir a los subordinados. Al momento de aplicar los procesos de administración, las cuatro series de actividades independientes o ligeramente relacionadas no son esenciales, ya que estas funciones actúan de manera interrelacionadas. Estos procesos, la planificación, organización, dirección y control son actos simultáneos e interrelacionados que tienen a los encargados de la gerencia muy ocupados. Por todo ello, se puede inferir que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y lograr mantener un entorno, donde el trabajo en grupo tenga como finalidad cumplir eficientemente objetivos específicos.

De la misma forma Chiavenato (2013, p. 243), manifiesta que la gestión administrativa, es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos.

Para Robbins (2005, p. 122) planificar, define las metas, fijan las estrategias para alcanzarlas y trazan planes para integrar y coordinar las actividades. El organizar consiste en determinar que tareas hay que hacer, quien las hace, como se agrupan, quien rinde cuentas a quién y donde se toman las decisiones. Por su parte dirigir, consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquiera otra manera del comportamiento de los empleados, y por último controlar consiste en vigilar el desempeño actual, compararlo con una norma y emprender las acciones que hicieren falta.

1.3.1.1. Escuelas y teorías de la gestión administrativa

El estudio de las escuelas de la teoría administrativa resulta importante y necesario en el ámbito teórico. Debido al aprendizaje y aplicación de la administración y sus distintos enfoques y tendencias. Este conocimiento es el único camino para lograr la visión y el criterio flexible que todo administrador o directivo requiere.

1.3.1.1.1. La escuela del proceso administrativo

Henri Fayol (1841- 1925) inicia la escuela del proceso administrativo, conocida también como Teoría clásica. Postula que la administración se realiza a través de varias etapas. Con el transcurso del tiempo, y la aportación de diversos autores, la Teoría clásica dio origen a la escuela ecléctica, la cual comprende una conjunción de ideas de varias corrientes para la aplicación de la administración.

1.3.1.1.2. Teoría de lo Humano-relacionismo

El objetivo primordial de este enfoque es lograr una mejor productividad del trabajador a través de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y de grupo, basándose en estudios de motivación, participación y equipos de trabajo, entre otros. Diversas escuelas administrativas se basan en esta corriente y su representante más importante es Elton Mayo. La administración que no tiene en cuenta la satisfacción de las necesidades materiales y psicológicas de los trabajadores está condenada al fracaso. (Münch, 2010, 144).

1.3.1.1.3. Escuela de la Teoría de las decisiones

Una de las mayores aportaciones de esta escuela es la investigación de operaciones; tiene gran importancia en el campo de la administración ya que fomenta el pensamiento ordenado, la metodología lógica y el reconocimiento de restricciones; proporciona poderosas herramientas en la solución de problemas complejos; es de gran utilidad cuando se aplica a inventarios, control de producción, logística, teoría de colas y asignación de recursos, entre otros. (Münch, 2010, p. 145).

1.3.1.1.4. Neohumano-relacionismo.

Tienen como sus representantes más conspicuos a Maslow, Herzberg, McGregor y Likert.

Según esta teoría, las personas que no satisfacen sus necesidades en el trabajo se conducen con pasividad, indolencia y falta de responsabilidad, y con un escaso rendimiento productivo. Para modificar estas actitudes y la multitud de problemas que originan propone la administración por objetivos, la cual trata de eliminar criterios de la administración tradicional, cuyo principio básico consiste en considerar que la autoridad es el medio esencial e indispensable para lograrla eficiencia administrativa. (Robbins, 2005, p. 156).

1.3.1.1.5. Escuela sistémica

La empresa es un sistema construido por el hombre; sus elementos internos trabajan juntos para alcanzar objetivos, y sus elementos externos trabajan para lograrla interacción con el ambiente. La administración de sistemas se apoya en el uso de la informática; a través del procesamiento de datos se determinan las relaciones entre los diversos componentes.

Implica el análisis de la organización como un todo, así como el de la interrelación entre todos sus componentes. Los autores más connotados de este enfoque son Norbert Wiener, March, Murdick, Ross, Churchman y Bertalanffy. (Robbins, 2005, p. 159).

1.3.1.1.6. Escuela estructuralista

El estructuralismo tiene como precursor a Max Weber, quien postula los principios de la estructura burocrática. Esta escuela pretende equilibrar las funciones de la organización prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano, y poniendo énfasis en los aspectos de autoridad y comunicación. El estructuralismo considera que existen cuatro elementos comunes en todas las organizaciones: Autoridad, comunicación, comportamiento y estructura. (Münch, 2010, p. 149).

1.3.1.1.7. Escuela neoclásica o ecléctica

Esta corriente es la más utilizada y postula que las tareas administrativas deben ser ejecutadas y consideradas en la forma sugerida por el pasado reciente, la costumbre o tradición y utilizando el proceso administrativo. Su objetivo es evitar errores basándose en situaciones pasadas. Se practican sistemas de otras empresas y se comparan eventos administrativos pasados con las situaciones actuales. La Escuela ecléctica integra conocimientos y

postulados de diversas corrientes, y trata de agruparlos en un pensamiento universal a través de la aplicación del proceso administrativo. (Münch, 2010, p. 150).

1.3.1.2. Gestión administrativa de los recursos humanos

Una economía basada en los conocimientos está fundamentada en su capital intelectual y humano. En esta era de la globalización, el papel de los recursos humanos es muy diferente de aquel que existía anteriormente.

Si bien el capital físico era un factor clave en la era industrial, los recursos humanos son considerados ahora como los activos más importantes de muchas organizaciones. Esto es especialmente el caso de las organizaciones sin fines lucrativos como el Poder Judicial. Crear y fortalecer el valor de la organización depende de la inteligencia de su personal. Como resultado, la utilización y el desarrollo apropiados de los recursos humanos es una de las áreas más importantes en términos de la gestión administrativa.

El foco de la administración de recursos humanos en el Poder Judicial es elevar la calidad de su fuerza laboral. La agencia ha establecido un abarcador sistema de personal, ha fortalecido los programas de entrenamiento de empleados y ha mejorado los mecanismos de operaciones del personal.

1.3.2.Productividad

Uno de los conceptos más relevantes en el análisis de los procesos económicos en la actualidad es el que se refiere a la productividad ya que éste es central para el crecimiento económico de los países, la competitividad de las naciones, la tasa de inflación y los estándares de vida.

La productividad puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo en que se lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano.

Independientemente del tipo de sistema de producción económico o político, la definición de productividad sigue siendo la misma. El concepto básico de

productividades siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

Koontz y Weihrich (2004, p. 135), Explicaron que la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la división entre la cantidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Gaither y Frazier (2000, p. 24), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida. Productividad es la relación entre cantidad de productos o servicios realizados y cantidad de recursos utilizados. Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

Koontz y Weihrich (2004, p. 145), se basan en que para evaluar el desempeño de un sistema que se relacionan con la productividad, tendrían que utilizarse 3 criterios ampliamente difundidos. Eficiencia, es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, así tenemos que viene a ser la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados; y también podría definirse como el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; sin embargo al utilizar solo este indicador en la medición de la productividad solo se asociaría a la utilización de los recursos, es decir solo se tomaría en cuenta la cantidad mas no así la calidad del producto, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización, buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros. Efectividad, viene a ser la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, nos sirve para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se asocia

con la productividad a través del impacto entre el logro de mayores y mejores productos. Eficacia, valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Al analizar estos tres indicadores se infiere que no se puede considerar a ninguno de ellos de forma independiente, debido a que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Por tal motivo es que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

1.3.2.1. La productividad total de los factores

En un artículo publicado en 1994, Flor Brown y Lilia Domínguez las autoras señalan que la productividad total de los factores (TFP) es la relación entre el producto y sus insumos. Partiendo de la teoría de la producción, seleccionaron la propuesta metodológica de Kendrick argumentando que ésta ha sido utilizada para medir la productividad en México haciendo alusión a los trabajos de Hernández Laos y Edur Velasco. Brown, (Flor y L. Domínguez, 1994, p. 279 – 298).

Las conclusiones a las que llegan son las siguientes:

1. El crecimiento de la productividad durante el periodo estudiado fue directamente influenciada por el crecimiento de la demanda y en menor grado por el cambio ocurrido en el comercio externo. Esto sugiere la necesidad de garantizar la estabilidad económica.
2. Pareciera ser que es un pequeño núcleo de establecimientos los que aportan los cambios en la productividad y que estos obedecen a cambios tecnológicos y organizacionales y se encuentran ubicados en ramas modernas.
3. La reducción de activos refleja las condiciones micro y macro del periodo, así como la automatización. Pero esto último deberá aumentar el indicador.
4. La conducta de la pequeña y mediana empresa puede ser explicada no solo por su vulnerabilidad financiera sino también por sus problemas de capacidad tecnológica y calificación de la mano de obra.

1.3.2.2. La productividad laboral

La importancia que ha adquirido el concepto de productividad en el contexto actual, para Ívico M. Ahumada, se debe a la necesidad que tienen los países de utilizar lo más eficiente y racional posible de los recursos productivos, además de la relación que guarda con el bienestar de la población, en particular sobre los niveles de ingreso real y empleo y a pesar de que la productividad del trabajo es una medición parcial, para este autor es importante ya que refleja:

“el efecto conjunto de diversos factores interrelacionados entre sí como la innovación tecnológica, cambios en el capital per cápita o en la utilización de la capacidad instalada, modificaciones de la escala de producción, incrementos en la calificación y el esfuerzo del trabajador, mejoras en la capacidad empresarial, variaciones de las relaciones laborales y otros múltiples factores de carácter cuantitativo y cualitativo. (Ahumada, 1987, p. 71)

... la productividad del trabajo es un importante elemento para estudiar cambios en la utilización del trabajo, analizar la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad y estudiar muchos otros problemas económicos”(Ahumada, 1987, p. 72)

1.3.2.3. Factores de la productividad

Como algunos factores internos se modifican más fácilmente que otros, es útil clasificarlos en dos grupos; duros y blandos, los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y la materia prima, mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimientos de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

1.3.2.3.1. Factores duros

Producto

El valor de uso del producto se puede perfeccionar mediante la mejora del diseño y de las especificaciones. La supresión de las divisiones que separan la investigación, la comercialización y la venta serán convertidas en un factor

importante de la productividad. El factor volumen en particular aporta una mejor noción de las economías de escala por medio del aumento del volumen de producción. Por último, el factor costo/beneficio se puede realzar mediante el aumento de los beneficios logrados con el mismo costo para la obtención de un mismo beneficio.

Planta y equipo

Estos elementos desempeñan un papel central en todo programa de mejoramiento de la productividad mediante:

- Un buen mantenimiento
- El funcionamiento de la planta y el equipo en las condiciones óptimas.
- El aumento de la capacidad de la planta mediante la eliminación de los estrangulamientos y la adopción de medidas correctivas.
- La reducción del tiempo parado y el incremento del uso eficaz de las máquinas y capacidades de la planta disponibles.

La productividad de la planta y el equipo se puede mejorar prestando atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, etc.

Tecnología

Se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, etc., mediante una mayor automatización y tecnología de la información. La automatización puede asimismo mejorar la manipulación de los materiales, el almacenamiento, los sistemas de comunicación y el control de calidad.

Material y energía

Como aspectos importantes de la productividad de los materiales podemos mencionar los siguientes:

- Rendimiento del material: producción de productos útiles o de energía por unidad de material utilizado. Depende la selección del material correcto, su calidad, el control del proceso y el control de los productos rechazados.
- Uso y control de desechos y sobras.

- Perfeccionamiento de los materiales mediante la elaboración inicial para mejorarla utilización en el proceso principal.
- Empleo de materiales de mayor calidad a menor precio.
- Sustitución de las importaciones.
- Mejoramiento del índice de rotación de las existencias para liberar fondos vinculados a las existencias con el fin de destinarlos a usos más productivos.
- Mejoramiento de la gestión de las existencias para evitar que se mantengan reservas excesivas.
- Promoción de las fuentes de abastecimiento.

1.3.2.3.2. Factores blandos

Personas

Todas las personas que trabajan en una organización tienen una función que desempeñar como trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios y miembros de los sindicatos. Cada función tiene un doble aspecto; dedicación y eficacia.

La dedicación es la medida en que cada persona se consagra en su trabajo. Las personas difieren no sólo en su capacidad, sino también en su voluntad para trabajar. Es importante estimular y mantener la motivación y se debe tomar en cuenta los factores siguientes:

- Se debe constituir un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, para provocar cambios en la actitud de los directores, gerentes, ingenieros y trabajadores.
- Para mejorar la productividad del trabajo se puede utilizar los siguientes criterios, métodos y técnicas esenciales; salarios y sueldos; formación y educación; seguridad social (pensiones y planes de salud, recompensas, planes de incentivos participación o codeterminación, negociaciones contractuales, actividades con respecto al trabajo, etc.).

Organización y sistemas

Los principios de la buena organización, como la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen por objeto prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de la empresa. Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia

objetos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización de cuando en cuando para alcanzar nuevos objetivos.

Métodos de trabajo

El mejoramiento de los métodos de trabajo constituye el sector más prometedor para mejorar la productividad. Las técnicas relacionadas con los métodos de trabajo tienen como finalidad lograr que el trabajo manual sea más productivo mediante el mejoramiento de la forma en que se realiza, los movimientos humanos que se llevan a cabo, los instrumentos utilizados, la disposición del lugar de trabajo, los materiales empleados y la maquinaria utilizada. El estudio del trabajo, la ingeniería industrial, y la formación profesional son los principales instrumentos para mejorar el método de trabajo.

Estilos de dirección

A la dirección se le atribuye 75% de los aumentos de la productividad, puesto que es responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa. Los estilos y las prácticas de dirección influyen en el diseño organizativo, las políticas del personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y el control operativo, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, los sistemas de elaboración de presupuestos y las técnicas de control de los costos.

Factores externos

Entre los factores externos cabe mencionar las políticas estatales y los mecanismos institucionales, la situación política social y económica; el clima económico, la disponibilidad de recursos financieros, energía, agua, medios de transporte, comunicaciones y materias primas. La dirección de la empresa ha de entender y tomar en consideración estos factores al planificar y ejecutar los programas de productividad, teniendo presente todos los lazos sociales, políticos, económicos y organizativos que existen entre los consumidores, los trabajadores, las direcciones de las empresas y las autoridades públicas y los diferentes grupos de presión entre las instituciones y la infraestructura organizativa.

Los ajustes estructurales, los cambios económicos, la competitividad industrial, los cambios demográficos y sociales, los recursos naturales, la

mano de obra, la tierra, la energía y la materia prima son algunos de los factores que podemos intervenir de una forma indirecta para el cumplimiento del más grande objetivo que se tiene dentro de la empresa; “incrementar la productividad.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad del Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba,2016?

¿Cómo es la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba- 2016?

¿Cuál es nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016?

¿Cómo se presenta en cada dimensión la Productividad en el Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación nos permitirá tener un conocimiento real del nivel de gestión Administrativa y productividad en el Poder Judicial de Moyobamba, además, porque en base al conocimiento de los resultados, se brindará información necesaria para la elaboración de un Plan a nivel de institución con el fin de promover el desarrollo de conocimientos sobre temas de Gestión Administrativa y Productividad.

Dentro del campo social esta investigación tiene una relevancia y trascendencia, puesto que, si se materializa, beneficiará a la sociedad sanmartinense, dado que será un apoyo para el poder judicial, entendiendo a esta como el factor indispensable para el desarrollo de los pueblos, pero particularmente se beneficiará el colaborador, con ahorro de tiempo y

esfuerzo; por otra parte, se beneficiará a los directivos, agentes importantes del Poder Judicial.

Justificación Práctica

Desde ya, el presente estudio tiene mucha importancia y es pertinente aplicarlo, porque nace de una realidad concreta y responde a la necesidad de proponer alternativas de solución concerniente al tema de Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016.

Hipótesis específicas

El nivel más frecuente de la gestión administrativa es el regular del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016

La gestión administrativa es regular en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016.

El nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016 es el aceptable.

La Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016 es aceptable.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Productividad en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba-2016.

Objetivos específicos

➤ Identificar el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016.

➤ Describir la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016.

➤ Identificar el nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016.

➤ Describir la Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016.

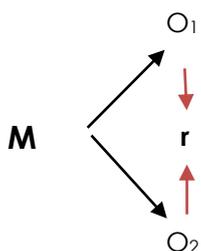
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. Sirve como instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas las cuales se va a realizar un experimento o estudio. (Hernández et. al. 2010).

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (Hernández et. al. 2010, p 63).

El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional. Para ello, se empleará el diseño correlacional, representado en el siguiente esquema:



Donde:

M: Es la muestra, representada por el personal jurisdiccional y administrativos del módulo penal de Moyobamba.

O₁: gestión administrativa

O₂: productividad

r: relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Productividad

Cuadro 1 Operacionalización Gestión Administrativa

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativa	Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, 2013, p.243)	Es la opinión y/o percepción que tiene el <i>personal jurisdiccional del Módulo Penal, utilizados para medir la variable gestión administrativa, los mismos que se realizaron a través de una encuesta, los cuales constan de 25 items sub divididos por cada dimensión, esto es, planificación, organización, dirección y control</i>	Planificación	Fijación de objetivos	Alto Regular Bajo
				Establecimiento de políticas	
				Programas	
				Presupuesto	
			Organización	División del trabajo	
				Coordinación	
				Descripción de funciones	
			Dirección	Toma de decisiones	
				Comunicación	
				Motivación	
				Liderazgo	
			Control	Actividades de control	
				Información y comunicación	
Vigilancia y monitoreo					

Fuente: marco teórico variable gestión administrativa.

Cuadro 2: Operacionalización productividad

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Productividad	Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Gaither y Frazier 2000, p. 24)	Es la opinión y/o percepción que tiene el personal <i>jurisdiccional del Módulo Pena</i> , los cuales nos permitió medir la variable Productividad, los mismos que se realizaron a través de una encuesta que constan de 6 ítems sub divididos por cada dimensión, esto la Eficiencia y la Eficacia	Eficiencia	Índice de objetivos y metas. Calidad de los servicios.	Deficiente Aceptable eficiente
			Eficacia	Nivel de Efectividad del trabajo Nivel de desempeño laboral	

Fuente: marco teórico variable productividad.

2.3 Población y muestra

Población. Estará conformada por el *personal jurisdiccional y administrativos del módulo penal del poder judicial de Moyobamba*, en un total de 36. En estos casos no se utiliza fórmula de muestreo, debido a que en una población pequeña se puede desarrollar un proceso de censo (población muestral)

En ese contexto, Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Muestra. Será de 36 trabajadores.

Según Pineda, B et (1994), es un muestreo de tipo Intencional o deliberado, donde el investigador decide según los objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer. El investigador decide qué unidades integrarán la muestra de acuerdo a su percepción. (Pineda, B. et al, 1994:120).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas: las técnicas de recolección de datos que se utilizaron para la presente investigación fueron:

La encuesta, que se aplicó a los sujetos muestrales.

El análisis documental para la obtención de antecedentes y teorías propias de la investigación.

Instrumento:

El cuestionario como instrumento de la encuesta al personal jurisdiccional y administrativo en la variable gestión administrativa.

La guía de análisis documental como instrumento de análisis documental para la variable productividad

Validez y confiabilidad: la validez de los instrumentos utilizados se alcanzó mediante la validación por juicio de experto, brindando de este modo confiabilidad a los instrumentos investigativos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para analizar la información recolectada de ambas variables, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas como; la media, desviación estándar, tabla de frecuencias y porcentajes; así como el coeficiente de Pearson o Spearman, dependiendo de la prueba de normalidad de los datos.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

2.6 Aspectos éticos

En el presente documento de investigación el autor asumió el contenido del Decreto Supremo N° 017-2015-MINEDU, y respeta las autorías contenidas en todo el trabajo de investigación, cumpliendo en todo momento con las normas establecidas por esta Casa Superior de Estudios.

III. RESULTADOS

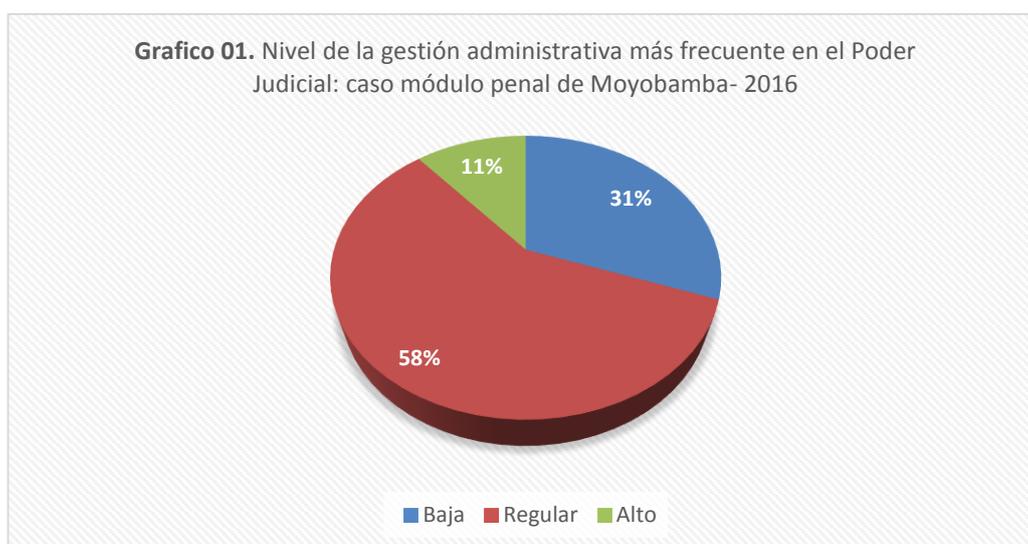
3.1 En el ámbito descriptivo

Para responder al **objetivo específico 01** de identificar el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016. Se estableció la siguiente tabla

Tabla N^o 01, Nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	30.56%
Regular	21	58.33%
Alto	4	11.11%
TOTAL	36	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

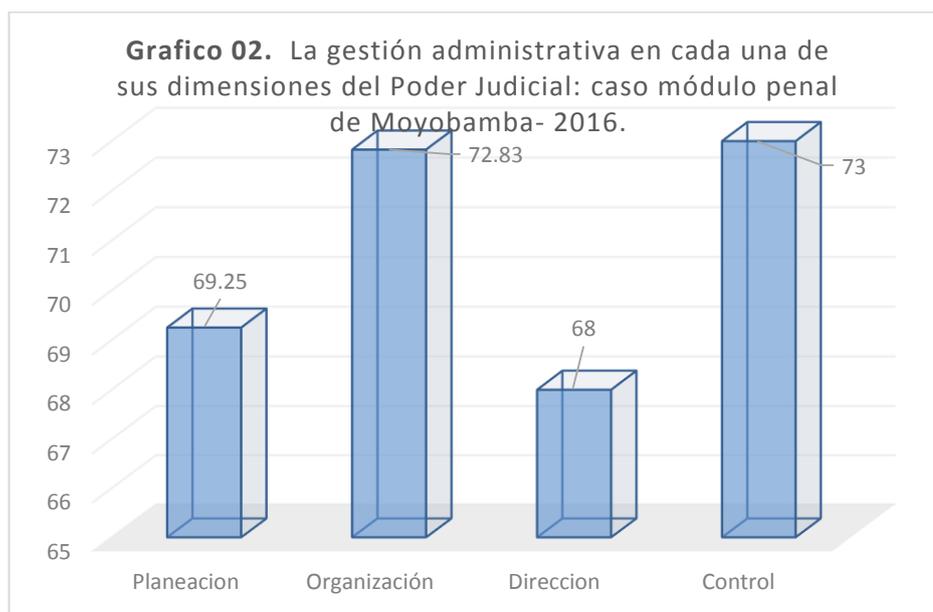
La tabla 01 y el gráfico 01 muestra que el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016, es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo.

El **Objetivo específico 02** menciona describir la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016.

Tabla N° 02, La gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016.

Nivel de Productividad	Frecuencia
Planeación	69.25
Organización	72.83
Dirección	68
Control	73

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Por su parte la tabla 02 y el grafico 02 muestra en relación a la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016, en general se encuentra en un nivel regular, siendo el más incidente el control y su indicador más presente es la comunicación dentro de la institución.

El **Objetivo específico 03** menciona identificar el nivel de la productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016

Tabla N°03, Nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.

Nivel de Productividad	Frecuencia	Porcentaje
deficiente	6	16.67%
aceptable	22	61.11%
eficiente	8	22.22%
TOTAL	36	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

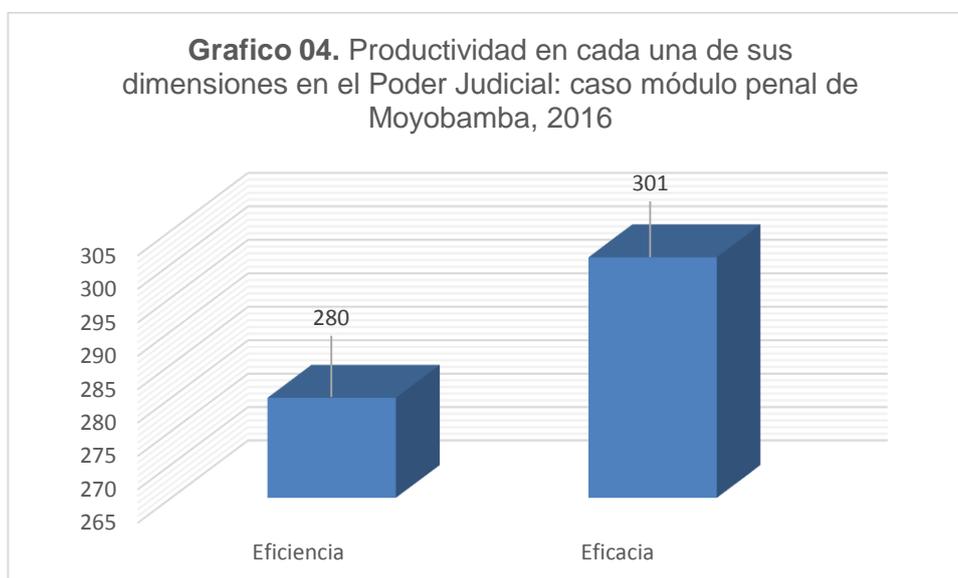
Por su parte la tabla 02 y el grafico 02 muestra que el Nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016, es el aceptable con 61.11%, lo que quiere decir la producción en el módulo aun no llega a niveles de eficiencia global, pero que cumple muchos de los procesos que requiere la propia actividad judicial a nivel administrativo.

El **Objetivo específico 04** menciona describir la Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.

Tabla N°04, Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016

Nivel de Productividad	Frecuencia
Eficiencia	280 (regular)
Eficacia	301 (alta)

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Por su parte la tabla 04 y el grafico 04 muestra en relación a la productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016., encontramos que la más incidente es la eficacia con un nivel alto y su indicador más alto es el compromiso con el trabajo y la identificación con el Poder Judicial para el cumplimiento de la misión visión y valores, siendo ambas la eficiencia de un nivel regular y su indicador más presente su evaluación acerca de su rendimiento.

3.2 En el ámbito correlacional

Para realizar el análisis a nivel correlacional, trasladamos el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.

Y hacemos uso de coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

Tabla N° 05. Tabla de contingencia de Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.

Nivel de productividad	Gestión administrativa			TOTAL
	bajo	regular	alto	
deficiente	2	3	1	6
aceptable	3	17	2	22
eficiente	6	1	1	8
TOTAL	11	21	4	36

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla 3*3, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(f - 1) (c - 1)$, por lo tanto, $(3-1)*(3-1) = 4$. Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 04 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2) es 9.49

La hipótesis de investigación a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H₀: La gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial son independientes.

Y la hipótesis alterna:

H_a: La gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociadas.

Tabla 6. Toma de decisión en función a los resultados del chi cuadrado calculado y tabular

La gestión administrativa y la productividad	X^2_c	GI	Nivel de significancia	X^2_t	Decisión
	11.81	04	0.05	9.49	Se rechaza la H_0

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

El valor de chi cuadrado calculado (x_c^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se obtiene como resultado $x_c^2(11.81)$ es mayor que el valor tabular x_t^2 (9.49), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice que la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociadas.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016.

En tal sentido, se aplicaron dos instrumentos para identificar la relación entre calidad de la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial; donde se obtuvo que existe relación entre ambas variables; habiéndose obtenido como resultado $\chi^2(11.81)$ es mayor que el valor tabular $\chi^2_t(9.49)$, es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice que la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociadas.

El nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016, es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo, sin embargo Domínguez (2013), indica que en la Municipalidad de Alao el proceso como deficiente, ya que según mencionaron no se desarrolló de manera adecuada cada uno de sus elementos que la componen, en cuanto a la organización, se determinó que a diferencia de la primera dimensión, esta es apreciada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, como eficiente, puesto que se está desarrollando de manera adecuada la división del trabajo y la coordinación de los recursos y esfuerzos de los trabajadores, por otro lado respecto al control, según los resultados obtenidos se determinó que es deficiente, lo cual se debe principalmente a que no se está dando la debida importancia a la evaluación de los riesgos, a la vigilancia y al monitoreo.

Por su parte el Nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016, es el aceptable con 61.11%, lo que quiere decir la producción en el módulo aun no llega a niveles de eficiencia global, pero que cumple muchos de los procesos que requiere la propia actividad judicial a nivel administrativo. En relación a esto, Paredes (2011), afirma que la mecánica no está cumpliendo con las metas y

objetivos, por lo que le impide satisfacer sus propias necesidades y las de sus clientes. En la actualidad, lograr la plena "satisfacción del cliente" es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la "mente" de los clientes y por ende, en el mercado meta. La mecánica al no tener una estructura orgánica- funcional dificulta tener una imagen formal de la organización, saber quién depende de quién y qué es lo que a cada una le corresponde realizar dentro de la organización.

Por su parte, Fuentes (2012), plantea que es importante para los empleados que los jefes den un buen seguimiento a su desempeño laboral, que les brinden una adecuada retroalimentación, que evalúen periódicamente el cumplimiento de metas propuestas y que feliciten constantemente sus logros. Así mismo es conveniente efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente, para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la Delegación de Recursos Humanos.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se concluye que existe la relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se obtiene como resultado x_c^2 (11.81) es mayor que el valor tabular x_t^2 (9.49). lo que significa que si se trabaja la gestión administrativa la productividad se incrementara.
- 5.2. El nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016, es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo.
- 5.3. La gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016, en general se encuentra en un nivel regular, siendo el más incidente el control y su indicador más presente es la comunicación dentro de la institución.
- 5.4. El nivel de la productividad predominante del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016, es el aceptable con 61.11%, lo que quiere decir la producción en el módulo aun no llega a niveles de eficiencia global, pero que cumple muchos de los procesos que requiere la propia actividad judicial a nivel administrativo.
- 5.5. La productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016., encontramos que la más incidente es la eficacia con un nivel alto y su indicador más alto es el compromiso con el trabajo y la identificación con el Poder Judicial para el cumplimiento de la misión visión y valores, siendo ambas la eficiencia de un nivel regular y su indicador más presente su evaluación acerca de su rendimiento.

VI. RECOMENDACIONES

Se expone las siguientes recomendaciones:

- 6.1 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, hacer un seguimiento a cada uno de las actividades que se desarrollan en la gestión administrativa con la finalidad de establecer estrategias para incrementar la productividad, de tal forma que se cumpla con los objetivos trazados por la administración.
- 6.2 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, establecer formas de medición para los procesos o actividades que desarrollan en cada área de tal forma que se pueda hacer una comparación entre las mismas e identificar el correcto proceder para establecer estándares de calidad.
- 6.3 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, supervisar y evaluar el cumplimiento de la normatividad dentro de la institución, instaurando indicadores de eficiencia y eficacia, que permitan analizar periódicamente los aspectos administrativos que confluyan en una mejora de la gestión.
- 6.4 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, se recomienda mantener un diálogo fluido con sus colaboradores, comunicando los avances y desarrollo de la gestión realizada.
- 6.5 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, realizar un diagnóstico a las necesidades de capacitación con la finalidad que repercuta en la productividad de los colaboradores.
- 6.6 A la gerencia y administración del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba, asignar responsabilidades de los colaboradores, teniendo en cuenta sus destrezas y habilidades, permitiendo contribuir con la gestión

existente de tal forma que se sientan importantes y valiosos a la institución, factores que repercuten en una mejora de la productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ahumada, Ívico (1987) La productividad laboral en la industria manufacturera. Nivel y evolución durante el periodo 1970-1981. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México.
- Armstrong, M. (2011) Gerencia de Recursos Humanos. Inglaterra: Legis.
- Briones, G. (1982). Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. Ed. Trillas, México, 1982.
- Brown, Flor y L. Domínguez (1994), "The dynamics of productivity performance in Mexican manufacturing 1984-90" in *The developing economies, The journal of Institute of Developing Economies*, Vol. XXXII, September 1994, Number 3.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uypal.
- Céspedes, N; Lavado, P y Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias. 1a edición. – Lima: Universidad del Pacífico. Perú.
- Chiavenato, I (2013); Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Domínguez, R. (2013), "La gestión administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, 2013" (tesis de titulación) Universidad César Vallejo. Perú.
- Fayol, H. (1980). Gestión administrativa. (1ª ed.). España: Penguin Random House.
- Fuentes, S. (2012), "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)" (Tesis de titulación) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Galindo, M. (2000). Teoría de la Administración Pública. Porrúa, Toluca. México.

- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), Administración de producción y operaciones. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2010). Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill
- Jones, G. (2006). Administración Contemporánea. México: McGraw Hill.
- Koontz, H, y Weihrich, H. (1998) Administración (11a ed.) México: McGraw-Hill.
- Koontz, H y Weihrich, H (2004) Administración: una perspectiva global. (12a. ed.). México: McGraw-Hill
- Münch, L. (2010). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Pearson Educación, México.
- Paredes, D. (2011) "Sistema de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la ciudad Ambato" (Tesis de titulación) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Pineda, B; De Alvarado, E; De Canales, F. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de Personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión administrativa. Manual práctico. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo
- Robbins, S. (2005). Administración. (8ª ed.). México: Pearson Educación
- Terry, G (2000). Gestión administrativa. Lima. Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: Instrumentos

Cuestionario para medir la gestión administrativa en el módulo penal-Moyobamba

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la gestión administrativa del módulo penal. Dicha información es completamente anónima y de carácter estrictamente académico; por lo que se ruega que valore o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida. Agradezco anticipadamente su gentil participación.

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:

Bajo (1) Regular (2) Alto (3)

PREGUNTAS		VALORACIÓN		
		Bajo	regular	alto
DIMENSION PLANEACIÓN				
Fijación de objetivos				
01	¿Cómo califica Ud. los objetivos trazados por los integrantes del Poder Judicial en el área en que labora.			
02	¿Cómo considera Ud. los objetivos orientados a la realidad del Módulo Penal			
Establecimiento de políticas				
03	¿Cómo califica Ud. las políticas en el uso eficiente de los recursos en el Módulo penal?			
04	Las políticas orientadas a motivar y estimular a los trabajadores del Poder Judicial son para Ud.			
05	Las políticas orientadas a contribuir en realizar los objetivos y estrategias del Poder Judicial son para Ud.			
Programa				
06	Los programas que estimulan las acciones, responsabilidades y tiempos para implementar estrategias en el poder Judicial son.			
Presupuesto				
07	La gestión direccionada a tomar en cuenta los presupuestos al momento de la planeación en el poder judicial es para Ud.			
08	Como califica Ud. los presupuestos asignados para que cada área cumpla con los resultados esperados			
DIMENSION ORGANIZACIÓN				
División del trabajo				
09	La separación de las actividades desarrolladas con el propósito de dar mayor eficacia y eficiencia en el Poder judicial son para Ud.			
10	La disposición de las funciones de la institución por orden de rango, grado o importancia, la califica Ud como:			

11	Contar con personal especializado en las diferentes áreas de trabajo del poder judicial son para Ud.			
Descripción de funciones				
12	Las actividades desarrolladas por cada una de las áreas de trabajo, Ud. Las califica como			
Coordinación				
13	Como califica ud. la coordinación de los recursos realizada con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea			
14	Como califica ud. los presupuestos asignados para que cada área cumpla con los resultados esperados			
DIMENSION DIRECCION				
Toma de decisiones				
15	Las tomas de decisiones realizadas por los directivos son para Ud.			
Motivación				
16	Como califica Ud. a los directivos que motiven de manera extrínseca a los trabajadores, es decir, cuando brindan incentivos tangibles a los trabajadores			
17	Como califica Ud. a los directivos que motivan de manera intrínseca a los trabajadores, es decir, cuando brindan incentivos intangibles como: halagos, felicitaciones, etc			
Comunicación				
18	La comunicación entre sus compañeros en la institución es			
Liderazgo				
19	La organización de los grupos de trabajo realizada por los directivos es			
20	La iniciativa de los directivos a la hora de emprender algo nuevo es			
21	Los comentarios o sugerencias realizadas por los directivos son			
DIMENSION CONTROL				
Ambiente de control				
22	La ética de la administración como guía para la conducta apropiada, es para Ud.			
Evaluación de riesgos				
23	Como califica Ud. la identificación y el análisis de todos los posibles riesgos en cuanto a dependencia de los usuarios.			
Información y comunicación				
24	Como califica Ud. la comunicación de la institución			
25	Como califica Ud. la comunicación brindada a los colaboradores			

Cuestionario para medir la Productividad en el módulo penal- Moyobamba

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la Productividad del módulo penal. Dicha información es completamente anónima y de carácter estrictamente académico; por lo que se ruega que valore o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida. Agradezco anticipada su gentil participación.

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:
Deficiente (1) aceptable (2) eficiente (3)

	PREGUNTAS	VALORACION		
		1	2	3
	Eficiencia			
01	Cómo calificaría su grado de eficiencia			
02	Cómo calificaría la infraestructura del módulo es adecuada para el buen desempeño de mi labor			
03	La estabilidad laboral influye en el rendimiento de mis labores			
	Eficacia			
04	Entre mis compañeros se han establecido relaciones de confianza que contribuyen a la eficacia de mi trabajo			
05	Me siento comprometido con mi trabajo e identificado con el PJ para el cumplimiento de la misión visión y valores			
06	En el poder judicial se valora los altos niveles de desempeño laboral			

La técnica usada en esta investigación es la encuesta y dentro de esta la clasificada como encuesta transversal, dado que es una investigación descriptiva correlacional. Al respecto Festinger y Katz, señala que las encuestas transversales no ponderadas, son las más usadas dentro de la técnica de encuesta BRIONES, Guillermo. Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. Ed. Trillas, México, 1982.

ANEXO 02: Validación de los instrumentos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: "La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la Gestión administrativa

Autor del Instrumento: Camilo Reátegui

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Nivel de Conocimiento sobre la Ley MYPE.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.....					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

I. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable.

II. PROMEDIO DE VALORACION: 4.4 (Buena)

Tarapoto, Octubre de 2016



 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: "La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la productividad

Autor del Instrumento: Camilo Reátegui

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Nivel de Conocimiento sobre la Ley MYPE.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a.....				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El Instrumento es aplicable.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.4 (Buena)



 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

Tarapoto, Octubre de 2016

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: JUAREZ DIAZ, JUAN RAFAEL
 Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION
 Institución donde labora: UNSM Y UCV
 Cargo que desempeña: DOCENTE
 Título de la Investigación: **La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba**
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la productividad
 Autor del Instrumento: Camilo Reátegui Soria

ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la productividad que brinda el Poder Judicial				x	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a los servicios que brinda el Poder Judicial					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				x	
Subtotal					12	35
TOTAL					47	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Claro y coherente para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION:

4.7

Lugar y fecha: Tarapoto, octubre de 2016.


 CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS
 Dr. JUAN RAFAEL JUAREZ DIAZ
 C. P. L. P. M. S.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: JUAREZ DIAZ, JUAN RAFAEL
 Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION
 Institución donde labora: UNSM Y UCV
 Cargo que desempeña: DOCENTE
 Título de la Investigación: La Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial: caso Módulo Penal de Moyobamba
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la gestión administrativa
 Autor del Instrumento: Camilo Reátegui Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión Administrativa					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la gestión administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL						48

OPINION DE APLICABILIDAD:

Objetivo y actual para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACION:

4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, Octubre de 2016.

SOCIEDAD NACIONAL DE PSICOLOGIA
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 C.P.S.P. 13317

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO, ROLANDO

Grado Académico: DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE

Institución donde labora: UCV

Cargo que desempeña: DÓCENTE

Título de la Investigación: **La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial:**

caso módulo penal de Moyobamba

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la productividad

Autor del Instrumento: Camilo Reátegui Soria

ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la productividad que brinda el Poder Judicial					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a los servicios que brinda el Poder Judicial					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL					48	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Coherente para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION:

4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, octubre de 2016.



Dr. Rolando Reátegui Lozano
CNI: 06418510
CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO, ROLANDO
 Grado Académico: DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE
 Institución donde labora: UCV
 Cargo que desempeña: DOCENTE
 Título de la Investigación: La Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial: caso Módulo Penal de Moyobamba
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la gestión administrativa
 Autor del Instrumento: Camilo Reátegui Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión Administrativa				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la gestión administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL					48	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Completa relación de la variable con los indicadores

PROMEDIO DE VALORACION:

4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, Octubre de 2016.


 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

ANEXO 03: Matriz de consistencia

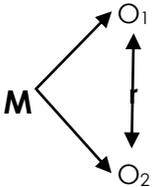
“La gestión administrativa y productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016”

Autor: Br. Camilo Reátegui Soria

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA. Sin duda alguna el presente proyecto parte de la creencia de que no importa cuál sea la situación de Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial, de ciertos conceptos básicos necesitan ser entendidos y se presenta una variedad de ideas que pueden ser totalmente probadas en la sede judicial y que son verificables.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Gestión Administrativa Definición conceptual. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos. Definición operacional. Es la opinión y/o percepción que tiene el <i>personal jurisdiccional del Módulo Penal, utilizados para medir la variable gestión administrativa, los mismos que se realizaron a través de una encuesta, los cuales constan de 25 ítems sub divididos por cada dimensión, esto es, planificación, organización, dirección y control.</i>
¿Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016?	Determinar la relación la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016	Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016?	Identificar el nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016	El nivel más frecuente de la gestión administrativa es el regular del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016	
¿Cómo es la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016?	Describir la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016.	La gestión administrativa es regularen cada una de sus dimensiones del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba- 2016.	
¿Cuál es nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de	Identificar el nivel de la Productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de	El nivel de la productividad predominante del Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016 es el aceptable	

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planificación	Fijación de objetivos Establecimiento de políticas Programas Presupuesto
	Organización	División del trabajo Coordinación Descripción de funciones
	Dirección	Toma de decisiones Comunicación Motivación Liderazgo

<p>Moyobamba, 2016?</p> <p>¿Cómo se presenta en cada dimensión la Productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016?</p>	<p>Moyobamba, 2016</p> <p>Describir la Productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016.</p>	<p>La productividad en cada una de sus dimensiones en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016 es aceptable</p>	<table border="1" data-bbox="1256 229 2092 379"> <tr> <td data-bbox="1256 229 1487 379"></td> <td data-bbox="1487 229 1695 379">Control</td> <td data-bbox="1695 229 2092 379">Actividades de control Información y comunicación Vigilancia y monitoreo</td> </tr> </table> <p>Escala de medición. Para medir la variable "Gestión Administrativa" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p> <p>VARIABLE 2:Productividad</p> <p>Definición conceptual. Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.</p> <p>Definición operacional. Es la opinión y/o percepción que tiene el <i>personal jurisdiccional del Módulo Pena,</i> los cuales nos permitió medir la variable Productividad, los mismos que se realizaron a través de una encuesta que constan de 6 items sub divididos por cada dimensión, esto la Eficiencia y la Eficacia.</p> <table border="1" data-bbox="1256 884 2092 1129"> <thead> <tr> <th data-bbox="1256 884 1467 922">Variable 2</th> <th data-bbox="1467 884 1677 922">Dimensiones</th> <th data-bbox="1677 884 2092 922">indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1256 922 1467 1038" rowspan="2">Productividad</td> <td data-bbox="1467 922 1677 1038">Eficiencia</td> <td data-bbox="1677 922 2092 1038">Índice de objetivos y metas. Calidad de los servicios.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1467 1038 1677 1129">Eficacia</td> <td data-bbox="1677 1038 2092 1129">Nivel de Efectividad del trabajo Nivel de desempeño laboral</td> </tr> </tbody> </table> <p>Escala de medición. Para medir la variable "Productividad" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p>		Control	Actividades de control Información y comunicación Vigilancia y monitoreo	Variable 2	Dimensiones	indicadores	Productividad	Eficiencia	Índice de objetivos y metas. Calidad de los servicios.	Eficacia	Nivel de Efectividad del trabajo Nivel de desempeño laboral
	Control	Actividades de control Información y comunicación Vigilancia y monitoreo												
Variable 2	Dimensiones	indicadores												
Productividad	Eficiencia	Índice de objetivos y metas. Calidad de los servicios.												
	Eficacia	Nivel de Efectividad del trabajo Nivel de desempeño laboral												

METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>Tipo de investigación. Corresponde a una investigación descriptiva y correlacionar.</p> <p>Diseño de investigación. Se empleará el diseño correlacional, representado en el siguiente esquema:</p>  <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>M: Población de los colaboradores del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba</i> • <i>r: es la relación entre las variables de estudio.</i> • <i>O₁: Observaciones correspondientes a la gestión administrativa</i> • <i>O₂: Observaciones correspondientes a la Productividad</i> 	<p>POBLACIÓN Personal jurisdiccional y administrativo del módulo penal del Poder Judicial de Moyobamba.</p> <p>MUESTRA. Se seleccionará una muestra no probabilística.</p>	<p>Para medir la variable referida a la Gestión administrativa, se empleará una escala valorativa, organizada en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores.</p> <p>Para medir la variable referida a la Productividad se empleará un cuestionario, organizado en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores</p> <p>En el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas, para organizar y presentar los datos, se utilizará tablas y gráficas; así como, las técnicas descriptivas; la frecuencia absoluta y porcentual; así como la media y la desviación estándar y el coeficiente de Pearson o Spearman.</p>

ANEXO 04: Autorización para aplicación de encuesta



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

JUZGADO DE INVESTIGACION PREPARATORIA DE MOYOBAMBA - CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN

AUTORIZACIÓN

La Corte Superior de Justicia de San Martín, por intermedio de la Administración del Nuevo Código Procesal Penal de Moyobamba, autoriza al Sr. Camilo Reátegui Soria, identificado con DNI N° 80338071, para que realice la encuesta anónima a los colaboradores de nuestro Módulo Penal, con el fin de recabar información académica referente a la gestión administrativa y la productividad que se desarrolla en Modulo Penal de Moyobamba. Por tal motivo queda consentida su petición para realizar dicha encuesta.

Moyobamba, Setiembre 2016


Abog. Telmi Alva Mostacero
Administradora del Módulo Penal
C.S.J. SAN MARTÍN