



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión Administrativa y su repercusión en la productividad del
personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de
Talara, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lachapelle Ocaña, Katia Aimee (orcid.org/0000-0002-4512-2488)

ASESORA:

Mg. Pacherez Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mi familia, quienes han sido mi soporte y fortaleza para continuar con mi desempeño profesional.

La autora.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por bendecirnos con vida para poder lograr todas las metas y proyectos trazados.

En segundo lugar, agradezco a la Universidad César Vallejo por promover la formación integral de profesionales con responsabilidad social.

En tercer lugar, agradecer a la Magister Angélica Pacherez Ruiz, por su disposición y confianza durante el desarrollo de la investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables, Operacionalización.....	11
3.3. Población y Muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de Análisis	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión Administrativa	12
Tabla 2: Productividad	13
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	16
Tabla 4. Correlación entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021.	16
Tabla 5. Correlación entre planificación administrativa y productividad	18
Tabla 6. Correlación entre organización administrativa y productividad	19
Tabla 7. Correlación entre dirección administrativa y productividad	20
Tabla 8. Correlación entre control administrativo y productividad.....	21
Tabla 9. Correlación entre dimensiones de gestión administrativa y productividad	22
Tabla 10. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la planificación administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:	23
Tabla 11. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la organización administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:	24
Tabla 12. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la dirección administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:	25
Tabla 13. Frecuencias de las escalas sobre el estado del control administrativo en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:	26
Tabla 14. Frecuencias de las escalas en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021; sobre el estado de la eficiencia de la productividad:.....	27
Tabla 15. Frecuencias de las escalas en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021; sobre el estado de la eficacia de la productividad:	28

RESUMEN

La presente investigación estableció como objetivo determinar la relación existente entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021. La población de estudio estuvo constituida por 19 colaboradores del mismo Módulo, el tipo de la investigación es aplicada, correlacional, con enfoque cuantitativo; el diseño es no experimental; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados arrojaron que existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021, conforme al objetivo planteado, en tanto del total de los colaboradores encuestados el 94.8% afirmaron que la gestión administrativa es regular, y respecto de la variable productividad, del total de los colaboradores encuestados el 63.2% afirmaron que es regular; concluyéndose que existe una relación positiva significativa, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,002 que es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, en ese sentido se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral, además se encuentra en un nivel de relación altamente positiva con un $r=0,655$.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad, planeación

ABSTRACT

The present research established as a objective to determine the relationship between administrative management and the productivity of jurisdictional personnel in the Corporate Labor Module of Talara, 2021. The study population consisted of 19 collaborators of the same Module, the type of research is applied, correlational, with a quantitative approach; the design is non-experimental; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The results showed that there is a significant relationship between administrative management and productivity of the jurisdictional staff of the Talara Corporate Labor Module, 2021, in accordance with the proposed objective, while of the total of the employees surveyed, 94.8% affirmed that administrative management is regular, and respect of the productivity variable, of the total of the surveyed collaborators, 63.2% affirmed that it is regular; concluding that there is a significant positive relationship, because the level of significance that was found is equivalent to 0.002 which is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted, in that sense it is determined that there is a significant relationship between administrative management and labor productivity, it is also at a highly positive level of relationship with $r = 0.655$.

Keywords: Administrative management, productivity, planning.

I. INTRODUCCIÓN

El Poder Judicial es una institución encargada de administrar justicia, cuyo fin primordial es garantizar una tutela judicial efectiva al interior de un proceso debido y célere, para lo cual, según Olvera et al. (2017) es necesaria la aplicación de estrategias específicas de acuerdo con las particularidades de cada órgano jurisdiccional. En ese escenario, Caldas y Heras (2017) señalan que la incorporación de la gestión administrativa en el proceso diario de la organización contribuye al logro de mayor producción₂ con menor gasto económico y de tiempo.

En el ámbito internacional, conforme lo señalan Aravena et al. (2014), en diversos países de América Latina se realizaron grandes cambios en temas de gestión administrativa para el logro de mayores índices de productividad; así, en el ámbito judicial, en países como Chile, Venezuela y Colombia, se dio inicio a la reforma procesal laboral, basado en la reorganización de despachos o tribunales judiciales y, estableciéndose la separación de funciones administrativas y jurisdiccionales, a fin de elevar los niveles de producción del aparato judicial.

En el ámbito nacional, nació la Ley N° 29497, con el objetivo de reestructurar el proceso laboral, estableciéndose plazos cortos para su tramitación y conclusión, considerándose necesario la separación de funciones de carácter administrativo y jurisdiccional, así como la transformación del Despacho Judicial a Módulos Corporativos, con miras a lograr mayor productividad, guiado por una sólida y eficiente administración y control del Módulo Corporativo Laboral. En esa línea, la consultora Advanced Workplace Associates (2014) destacó el respaldo del administrador a sus colaboradores como factor que contribuye a la productividad.

De acuerdo a la normativa nacional vigente, se establecen plazos cortos para la tramitación del proceso, estimándose que debería culminar, en primera instancia, en un periodo no superior a cuatro meses y, con ello lograr mejores resultados de productividad; sin embargo, la realidad del Módulo de Talara es totalmente diferente, al presentar deficiencias desde la aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo, que data del año 2014 a la actualidad, originadas por el desconocimiento de sus necesidades, como falta de recursos humanos y atención extemporánea de recursos logísticos, tales como escases de tóner, papel o fallas en las

computadoras, fotocopiadoras e impresoras, que tiene como principal fuente la falta de asignación de un administrador de Módulo, a quien según Hall et al. (2018) le corresponde una función activa en la organización y equipamiento de mobiliario como de personal capacitado, quien además coadyuvaría con la organización de la agenda judicial electrónica a fin de mejorar el flujo de las audiencias que a la fecha vienen siendo programadas para el año próximo, al encontrarse sobrecargada la agenda judicial, dificultando el logro de los objetivos trazados, que como señalaron Fogaga et al. (2021), depende mucho de las condiciones laborales de los colaboradores, que ser facilitadas por los administradores o gerentes de la organización.

Si bien en la actualidad, el administrador del Módulo Laboral de Sullana intenta, dentro de sus posibilidades, atender las necesidades de ambos módulos; sin embargo, dada sus múltiples ocupaciones y no presencia física en el Módulo de Talara, no logra tener conocimiento real y oportuno de los problemas o dificultades que se presentan para su correspondiente atención, produciendo diversos problemas o dificultades en el logro de las metas trazadas, que en el caso del órgano jurisdiccional se encuentran relacionadas a una eficiente y eficaz administración de justicia. Al respecto, Pitombo et al. (2014) resaltan la importancia entre la forma de organización y el cumplimiento de los objetivos.

Por consiguiente, y de acuerdo con la realidad problemática descrita, se planteó como problemática general: ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021? Planteándose además como problemas específicos: a) ¿Cuáles son los factores que influyen entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021? y, b) ¿Cómo mejorar la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021?

En esa línea de ideas, la investigación cuenta con una justificación teórica al haber sido realizada en base a diversas fuentes bibliográficas que han sido analizadas a profundidad y que al ser contrastadas con los resultados de la investigación han permitido reafirmar la validez de los modelos teóricos de las variables de estudio aplicadas a la realidad; asimismo, tiene una justificación práctica, al haber

respondido a la problemática suscitada a raíz de las constantes falencias advertidas en el Módulo de Talara que han dificultado su correcto funcionamiento y, por ende, el cumplimiento de las metas trazadas bajo la regulación de la Ley Procesal del Trabajo vigente, siendo el fin de la investigación plantear recomendaciones que contribuyan a la solución del problema a fin de optimizar el servicio que presta esta entidad del Estado a favor de la población. Subrayándose que, al buscar la gestión pública mejorar la administración de los recursos del Estado para cubrir las necesidades de los ciudadanos, a través de esta investigación se busca generar valor público a la labor administrativa y jurisdiccional del Poder Judicial, específicamente del Módulo de Talara, destacando que conforme lo han señalado Omán et al. (2018), la importancia de la realización de un servicio público radica en la satisfacción de las necesidades públicas y el logro del bien general.

Respecto a los objetivos de la investigación, se planteó como objetivo general determinar la relación existente entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021. Planteándose además como objetivo específico 1, describir los factores que influyen en la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021 y, como objetivo específico 2, establecer propuestas de mejora de la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021.

Finalmente, se planteó como hipótesis general que existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021. Asimismo, se planteó como hipótesis específica 1, que los factores que influyen en la gestión administrativa y la productividad del Módulo Corporativo Laboral de Talara son la deficiente planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo, gestada a raíz de la ausencia de un administrador de Módulo en la zona; y, como hipótesis específica 2, se hace necesario establecer una propuesta de mejora de la gestión administrativa del Módulo Corporativo Laboral de Talara que repercuta positivamente en la productividad del mismo.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta las investigaciones científicas que guardan relación con la temática de la investigación, se ha considerado necesario examinar, en el ámbito internacional, el artículo científico publicado por Chávez et al. (2020), que concluyó en que la gestión administrativa cumple un importante rol en cualquier empresa y, por ende, en las empresas agropecuarias, en tanto está dirigida al logro de los objetivos diseñados por la organización, mediante la aplicación de las fases propias de la gestión administrativa, tales como la planificación, organización, dirección y control, que coadyuvan a hacer más eficaz y eficiente el desarrollo y crecimiento de la empresa, lo que a su vez conlleva a la obtención de mayores ingresos económicos.

Asimismo, se examinó el artículo científico publicado por Erazo (2016) quien determinó a la gestión administrativa como un factor determinante en la productividad de los colaboradores de la empresa u organización, al permitir plantear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de manera eficiente y eficaz, gestionando los recursos económicos, materiales, humanos y tecnológicos necesarios en toda creación u obtención de bienes o servicios, por lo que en dicha investigación se estableció que, en el caso de la Compañía Agrícola COAMU S.A. – empresa ecuatoriana, donde las actividades administrativas, productoras y económicas se centran en una sola persona, deben distribuirse entre todos los colaboradores capaces de ejercer dichas responsabilidades.

Además, se analizó el artículo científico publicado por Márquez et al. (2017), quienes concluyeron que un correcto sistema de gestión administrativa facilita el planeamiento, organización, dirección y control de una organización, permitiendo la conformación de un diagrama respecto de las áreas, funciones y responsabilidades de la organización, así como la creación de una adecuada cultura organizacional que ayude a implementar las herramientas de control interno que permitan mejorar procesos y reducir costos. Resaltándose que es el recurso humano el componente vital de cualquier empresa, al ser el único capaz de administrar los demás recursos, siendo el líder el encargado de definir los propósitos trazadas por la organización y los procedimientos a seguir para su realización.

Así, se estudió la investigación científica publicada por Sáez (2014), quien concluye que únicamente una eficiente gestión en los sistemas de justicia, que abarca la labor de los administradores en la gestión del personal y de los recursos asignados al Tribunal, permitirá que los casos sean resueltos mediante procesos céleres, eficientes y eficaces, que conllevará a cubrir expectativas tanto cuantitativas (atención de mayor número de audiencias o emisión de mayor número de resoluciones o sentencias) como cualitativas (decisiones de calidad y emitidas dentro de un plazo razonable).

De igual forma, se revisó el artículo científico publicado por Sánchez (2014), que concluye, respecto a la administración y gestión, que únicamente guiados y dirigidos por un líder o administrador es posible lograr una forma organizada, eficiente y eficaz de trabajo. Precisándose que, para el desarrollo de tal administración se deben observar dos pasos: el primero conformado por la planeación, organización, ejecución, dirección y control; y, el segundo, referido a la gestión para la obtención de herramientas necesarias que permitan ejecutar lo planeado.

Por otro lado, en el ámbito nacional se examinó el artículo científico publicado por Muñoz et al. (2020) quienes concluyeron que en el año 2019 el nivel de productividad de la empresa Ferrocarril Central Andino S.A., se incrementó gracias a una buena gestión de talento humano; estableciéndose además que, es posible aumentar la productividad de cada colaborador aplicando los correspondientes programas de motivación, aplicando constantemente programas de capacitación, garantizando un agradable ambiente de trabajo, así como, una adecuada coordinación entre las distintas áreas de la empresa; todo lo que es posible a través de una correcta incorporación de los elementos organizacionales, a fin de que el administrador y los colaboradores de la empresa desarrollen las estrategias planteadas utilizando los recursos necesarios para alcanzar el éxito organizacional.

Así, se analizó el artículo científico publicado por Mendivel et al. (2020), donde se estableció que existe una directa relación entre gestión administrativa y la gestión de talento humano, la gestión de desempeño en los trabajadores, el clima organizacional en los trabajadores así como con la selección de personal; estableciéndose que ante una mejor gestión administrativa mejoraría la gestión de

talento humano y, en consecuencia, la gestión del desempeño en los trabajadores, un mejor clima organizacional así como una mejor selección de personal, y viceversa.

Además, se estudió la investigación científica publicada por López (2020) donde se determinó que existe una significativa relación entre los factores o componentes de la gestión administrativa con la productividad laboral, estableciéndose que, a mejor planeación, organización, dirección y control administrativos, mejor será la productividad laboral en la Sede Santa Rosa de San Juan de Lurigancho del Poder Judicial.

Asimismo, se revisó el artículo científico de Vizcarra y Vizcarra (2020) quien en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación de encuesta, sobre una población pequeña no superior a 50 individuos, determinó que existe una significativa relación entre las dimensiones de gestión administrativa y productividad laboral en el Módulo de Familia de la Sede Huamanga, conforme a los resultados contenidos en las tablas de correlación arrojaron, según tabla 12 un nivel de significación igual a 0,012, según tabla 13 un nivel de significación igual a 0,014, según tabla 13 un nivel de significación igual a 0,000 y, según tabla 14 un nivel de significación igual a 0,007, resultados que determinaron la existencia de una relación significativa entre la dimensión planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo con la variable productividad.

De igual forma, se estudió el artículo científico de León (2020) quien en aplicación del instrumento de investigación de encuesta, sobre una población pequeña no superior a 50 individuos, determinó que entre las variables gestión administrativa y productividad existe una relación significativa, según los resultados de su investigación que arrojaron que el 67% de los colaboradores encuestados afirmaron que la gestión administrativa es regular y, de ellos, el 46% afirmó que la productividad laboral dentro de la entidad es deficiente; y, tomando como referencia la tabla 2, encontró un nivel de significación igual a 0,00 que al ser inferior a 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 1.

Es importante indicar que la investigación se respalda en bases teóricas relacionadas a las categorías de estudio como gestión administrativa y productividad laboral, conforme se detalla a continuación.

Román et al. (2018) respecto a los sistemas de gestión pública y gestión administrativa y las reformas puestas en marcha en diversos países del mundo a fin de lograr mejoras significativas en los mismos, señalaron que al ser factores influyentes en la determinación de decisiones y observancia de objetivos trazados por las instituciones públicas, centrándose en el contexto que, es a través de la gestión pública que se aplican las políticas formuladas por la administración para generar valor público en los bienes y servicios prestados por el Estado.

Por su parte, Marcó et al. (2016) consideran a la administración como una disciplina provista de herramientas para gestionar la organización, estableciendo los objetivos y diseñando las estrategias y planes para alcanzar tales objetivos, así como para estructurar la forma de trabajo y orientar a las personas a fin de potenciar la competitividad de los colaboradores de la organización, destacando la importancia de la figura del administrador, el cual debe cubrir las aptitudes y a las competencias actitudinales necesarias para llevar a cabo tales funciones.

En ese sentido, Chiavenato (2014) señala que el administrador es quien guía y direcciona a la organización, asumiendo la responsabilidad de lograr los objetivos trazados por la misma, mediante la utilización adecuada de los recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales. Dejando sentado que, es el administrador quien inyecta liderazgo en la empresa y quien guía a los colaboradores a la consecución de las metas fijadas.

Asimismo, Soria (2010) señala que en estos tiempos modernos el concepto de administrador está asociado a una función puramente dinámica, competitiva y exigente, dada la importancia de su función dentro de la organización que comprende lidiar con la problemática interna, así como con la evaluación del contexto y toma de decisiones que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados.

En esa misma línea, Chiavenato y Sapiro (2017) señalaron que al ser el administrador el responsable de conocer las características de las actividades

económicas de la organización, son los encargados de formular las estrategias más convenientes a la organización para asegurar el progreso y continuidad de estas, que es lo que se denomina planeación estratégica.

Es así como, Lana (2008), estableció que las empresas necesitan de los administrados para utilizar los procesos de la administración estratégica, las cuales constituyen una herramienta fundamental de gestión, ya que guían al administrador a la toma de decisiones y desempeño de actividades en base a estrategias formales que repercuten en el logro de los objetivos trazados por las empresas.

Ahora bien, Palma (2017) señaló que la administración de cortes tiene como fin primordial proporcionar un ambiente adecuado al Juez para el desempeño de sus funciones, para lo cual se cuenta con el administrador de corte como encargado de las labores administrativas que comprende organizar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros y de infraestructura para que el Juez pueda dedicarse de manera exclusiva a la labor de hacer justicia.

Ahora bien, Lefever (2010) estableció que debe existir una integración entre los funcionarios judiciales y los encargados de administrar las cortes o tribunales, a fin de lograr una administración de justicia eficaz y eficiente, lo que a su vez garantizará la independencia judicial.

Al respecto, Davidson (2000) señala que para el cumplimiento de las metas o del resultado deseado, es necesario utilizar, además de las herramientas tradicionales o software más sofisticado para la programación y administración de proyectos, una adecuada planificación, la misma que debe ser elaborada cuidadosamente, siguiendo los pasos que conduzcan a aumentar en gran medida la probabilidad de lograr el objetivo, lo que a su vez contribuye a una mayor producción, así como a afianzar el concepto fundamental de administración eficaz.

En el marco normativo, en el artículo I de la Ley Procesal del Trabajo, se introduce la oralidad como principio rector del proceso laboral peruano, constituyéndose como el punto de partida y fundamento para la celeridad, inmediación y economía procesal; instaurándose así un proceso célere y eficaz, con plazos procesales cortos, con menor número de audiencias, resaltándose la necesidad que las

audiencias se realicen en un solo acto, a fin de evitar constantes reprogramaciones y garantizar que el proceso se realice en menor número de actos procesales.

Para garantizar el cumplimiento de los principios que inspiran el nuevo proceso laboral, desde una perspectiva de política pública, fue necesario reconocer el impacto de tales principios en el sistema de trabajo judicial, que conllevó al aparato judicial a replantear su modelo de gestión de despacho judicial tradicional a módulos corporativos de trabajo, convirtiéndose en un mecanismo eficiente para afrontar la reforma basada en un proceso oral, inmediato y célere.

El modelo de despacho corporativo fue aprobado mediante Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, instrumental a raíz de la cual se aprobó el Reglamento del Módulo Corporativo Laboral, así como el Manual de Organización y Funciones del mismo, documentos normativos de gestión que contienen la organización de las unidades orgánicas de acuerdo al modelo corporativo, este último que se basa en la especialización de funciones, conducente a separar las actividades jurisdiccionales y la actividades administrativas.

Conforme a los citados documentos de gestión, los Módulos Corporativos Laborales se congregan en una sola sede judicial, encontrándose integrados por los Juzgados de Paz Letrado Laboral, los Juzgados Especializados de Trabajo y las Salas Superiores Laborales, que cuentan con áreas de apoyo que brindan servicios a los juzgados agrupados, cuyas funciones son supervisadas por el administrador del módulo.

En el Reglamento de los Despachos Corporativos, en el artículo 19, se establece que el administrador del módulo laboral es el área encargada de asegurar que los jueces que integran el módulo cuenten con la logística y el personal adecuado y pertinente para que puedan ejecutar sus funciones, además, es el área que tiene a cargo la supervisión de las áreas de apoyo. Asimismo, en el artículo 21 se establece que el administrador del módulo es quien tiene a cargo la administración de este.

Finalmente se esbozan los enfoques conceptuales de las dos variables objeto de estudio; en cuanto a la variable gestión administrativa, es el conjunto de “acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de

las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (Mendoza-Briones, 2017, pp. 952).

La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. (Montes y Pulla, 2019, pp. 3)

Ahora bien, respecto a la variable productividad, se tienen los siguientes enfoques conceptuales:

El término productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción. Tanto las organizaciones como sus unidades de trabajo individuales desean ser productivas. Su propósito es producir la mayor cantidad de bienes y servicios utilizando la menor cantidad de insumos. (Robbins, 2014, pp. 272)

La productividad no sólo depende del uso de la tecnología y de los recursos por parte de la organización, sino de las habilidades y destrezas de los individuos y de su motivación; es decir, su talento para desempeñar el trabajo, así como también del ambiente de trabajo presente en la organización (clima laboral, calidad de vida, cultura, liderazgo, entre otros). (Cequea y Rodríguez, 2012, pp 122)

III. METODOLOGÍA

Ocampo et al. (2015) establecieron que la metodología es la ciencia encargada de estudiar el método, siendo el método una forma de organizar y distribuir el trabajo de investigación, cuya aplicación eficaz permite ahorrar tiempo y recursos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, que según CONCYTEC (2018) permite cubrir una necesidad concreta y determinada mediante el establecimiento de medios adecuados a través de la utilización del conocimiento científico.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque a través de la recolección y procesamiento de datos se puede dar respuestas a los planteamientos de la investigación a fin de determinar aprobación o desaprobación de la o las hipótesis planteadas. Hernández et al. (2014) afirma que en el enfoque cuantitativo se emplea la recolección de datos para su posterior análisis a fin de descubrir las preguntas más relevantes de la investigación para luego pulirlas y darles respuesta a través del transcurso de interpretación.

Ahora bien, respecto al diseño de investigación Vallejo (2002), sostiene que para la obtención de la información en un estudio de investigación se requiere de la utilización del diseño, este último que es plan o estructura para seguir para la obtención de los resultados deseados. En el presente, se utilizó el diseño no experimental descriptivo, al haberse especificado las propiedades importantes del personal jurisdiccional del Módulo de Talara en cuanto a la gestión administrativa que guía el desempeño de sus funciones y las metas de productividad trazadas; y, correlacional al haberse medido las dos variables de estudio y determinado la existencia de una significativa relación entre la variable gestión administrativa y la variable productividad, estas última que fueron trabajadas en base a la población representada por el personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara.

3.2. Variables y Operacionalización

Para Batthyány y Cabrera (2012) las variables son aspectos de la realidad observables y susceptibles de ser variados y adoptar valores diferentes.

Variable 1: Gestión Administrativa

Para González et al. (2020) la gestión administrativa es un elemento fundamental de la administración, cuyas actuaciones se encuentran dirigidas a la consecución de las metas fijadas, a través de la realización de procesos de gestión administrativa, como la planificación, organización, dirección y control.

Tabla 1: Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativa	Planificación	Establecimiento de Objetivos	Alto
		Definición de estrategias	
		Determinación de Presupuesto	
	Organización	Distribución del trabajo	Regular
		Coordinación	Bajo
	Dirección	Fijación de funciones	
		Poder de decisión	
		Comunicación	
		Motivación	
	Control	Liderazgo	
		Medición de lo logrado	
		Corrección de desviaciones	
			Calidad de los servicios

Elaboración propia, 2021

Variable 2: Productividad

Para Galindo y Viridiana (2015), la productividad mide la eficiencia del personal en el desarrollo del trabajo y la utilización del capital de la empresa con la producción de valor económico.

Asimismo, Fontalvo et al. (2018) señaló que la proporción de los recursos de la organización utilizados contrastado con los resultados obtenidos, es la llamada producción, la misma que está relacionada con los términos de eficiencia y eficacia.

Tabla 2: Productividad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Productividad	Eficiencia	Utilización de recursos	Deficiente
		Metas trazadas	Aceptable
	Eficacia	Efectividad de trabajo	Eficiente
		Desempeño laboral.	

Elaboración propia, 2021

3.3. Población y Muestra

Según López (2004) la población es el conjunto de personas, objetos o animales u otros elementos que son materia de investigación a fin de conocer algo sobre ellos. Mientras que la muestra según Alvarado et al. (1994) es parte de la población con la que se realizará la investigación para luego universalizar los resultados a la totalidad de la población.

El Módulo Corporativo Laboral de Talara se encuentra integrado por 19 auxiliares jurisdiccionales y administrativos, quienes conformaron la población de la investigación; por lo que, al tratarse de una población pequeña que no supera los cincuenta colaboradores, es equivalente a la muestra de investigación. Hernández citado en Castro (2003), refiere que la muestra será igual a la población, cuando esta última no supera los cincuenta individuos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica la encuesta, que según Tamayo y Silva permite por medio de los cuestionarios establecer contacto con las unidades de análisis. En ese sentido, la encuesta se enfocó en recopilar

información organizada de la población, habiéndose utilizado como instrumento el formulario de encuesta previamente elaborado a fin de obtener datos del tema materia de investigación, el mismo que fue aplicado mediante el aplicativo Google Drive – Formularios, cuyo enlace fue enviado mediante WhatsApp de los individuos a encuestar para su respectivo llenado. Otra técnica utilizada fue el análisis de documentos, consistentes en realizar un estudio a profundidad de documentos necesarios para reforzar la tesis de investigación, habiéndose utilizado como instrumento la guía de análisis para la observación de diversos documentos importantes para el estudio de investigación.

Los instrumentos y su respectiva validación fueron extraídos de la investigación de Reátegui (2016) cuyas variables de estudio y dimensiones coinciden con las de la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Para el cumplimiento de los objetivos del estudio de investigación se utilizó la técnica de la encuesta compuesta de dos encuestas o formularios vinculados entre sí, debido a su naturaleza correlacional, aplicada a través del aplicativo Google Drive – Formularios a través de los enlaces <https://forms.gle/S3z7MAWHgMnGmBcf6> y <https://forms.gle/2qnbmgpbhnRuCmZnv5>, en atención a las medidas de seguridad por la pandemia que se atraviesa a nivel mundial por la Covid-19, enviada a los WhatsApp de los 19 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral de Talara que conforma la población de investigación y que equivalen a la muestra de la investigación; y, el análisis de documentos aplicado a través de la técnica de la guía de análisis de documentos que permitió el análisis de artículos científicos, tesis, libros a nivel nacional e internacional, así como, del Reglamento y Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral.

Obtenida la información de la guía de análisis documental, se elaboró una matriz de información relevante para el análisis del tema objeto de estudio. Asimismo, aplicada la encuesta, se procesaron los datos obtenidos y se describieron los resultados alcanzados.

3.6. Métodos de Análisis

La aplicación del método descriptivo permitió describir los resultados obtenidos a través de los instrumentos, que dio pase a un conocimiento más profundo del tema materia de investigación, acopiando y estructurando la información obtenida, para su posterior análisis, interpretación y comparación con los antecedentes, enfoques conceptuales, teorías y documentos normativos utilizados en la investigación, que permitió obtener el resultado propuesto.

Para establecer la relación entre las variables de estudio, se aplicó el coeficiente de Spearman, de acuerdo con resultado de la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

El estudio cuenta con los principios éticos y morales que garantizaron una investigación óptima y de calidad, en la cual se aplicaron valores de confiabilidad como el respeto y responsabilidad. Es preciso indicar que se ha empleado todas las instrucciones del manual de citas APA y reglamentos, y su contenido en propio del autor.

Asimismo, hay que indicar que las fuentes empleadas son confidentes y efectivas, ello con la finalidad de no realizar plagio de otras investigaciones semejantes al tema de investigación. Finalmente he de indicar que se protegerá la identidad de los entrevistados.

IV. RESULTADOS

En la investigación se desarrolló la prueba de correlación entre los puntajes resultantes de la suma de los valores escalares en las variables gestión administrativa y productividad, realizándose previamente la prueba de normalidad a estos puntajes.

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
PRODUCTIVIDAD	,946	19	,333
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,945	19	,320

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

Considerando que la muestra es de 19 individuos, la prueba de normalidad que se tomó en cuenta fue la de Shapiro-Wilk, según la cual si el “p valor” es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la alterna (H_1).

Del procesamiento de datos se concluyó que el “p valor o nivel de significación tanto para la variable gestión administrativa como para la variable productividad es mayor a 0.05; por lo que, se acepta H_0 , en consecuencia, se acepta que los 19 datos de la muestra provienen de una distribución normal, por lo tanto, correspondió al estadístico aplicar las técnicas paramétricas. (Rho de Spearman).

A continuación, se detallan los resultados derivados del procesamiento de los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta respecto de las variables objeto de estudio, trabajadas en base a la percepción de la población representada por el personal jurisdiccional y administrativo del Módulo de Talara.

Tabla 4. Correlación entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021.

		Productividad
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,810**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis estadístico de los resultados de la hipótesis general da cuenta de la existencia de una relación significativa entre las dos variables de estudio, al observarse según la tabla número 4, que existe un nivel de correlación de 0.810, traducido en que ambas variables se relacionan en un 81% con un grado de correlación significativa. Asimismo, se observa una significancia de $0.000 < 0.05$; en consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula, evidenciando que existe una relación significativa.

Tabla 5. Relación entre planificación administrativa y productividad

		Productividad
Planificación Administrativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,655**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis estadístico de los resultados da cuenta de una relación positiva entre planificación administrativa y productividad, al haberse obtenido según cuadro número 5, una correlación de 0.655, traducido en que la dimensión y la variable de estudio se relacionan en un 65.5%, con un grado de correlación positiva media. Asimismo, se observa una significancia de $0.002 < 0.05$; en consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que existe una relación significativa.

Tabla 6. Relación entre organización administrativa y productividad

		Productividad
Organización Administrativa	Coeficiente de correlación	0,542**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	0.017
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis estadístico de los resultados da cuenta de la existencia de una relación positiva entre organización administrativa y productividad, al reflejar la tabla número 6, la existencia de un nivel de correlación de 0.542, traducido en que la dimensión y la variable de estudio se relacionan en un 54.2%, con un grado de correlación positiva media. Asimismo, se observa una significancia de $0.017 < 0.05$; en consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que existe una relación significativa.

Tabla 7. Relación entre dirección administrativa y productividad

		Productividad
Planificación Administrativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,758**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación positiva entre dirección administrativa y productividad, al observarse según tabla número 7, la existencia de un nivel de correlación de 0.758, traducido en que la dimensión y la variable de estudio se relacionan en un 75.8%, con un grado de correlación positiva considerable. Asimismo, se observa una significancia de $0.000 < 0.05$; en consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que existe una relación significativa.

Tabla 8. Relación entre control administrativo y productividad

		Productividad
Control Administrativo	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,777**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación positiva entre control administrativo y productividad, al reflejar la tabla número 8, la existencia de un nivel de correlación de 0.777, traducido en que la dimensión y la variable de estudio se relacionan en un 77%, con un grado de correlación positiva considerable. Asimismo, se observa una significancia de $0.000 < 0.05$; en consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que existe una relación significativa.

Tabla 9. Correlación entre dimensiones de gestión administrativa y productividad

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		PRODUCTIVIDAD
PLANIFICACIÓN	Coeficiente Rho de Spearman	0,655**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	19
ORGANIZACIÓN	Coeficiente Rho de Spearman	0,542**
	Sig. (bilateral)	0.017
	N	19
DIRECCIÓN	Coeficiente Rho de Spearman	0,758**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	19
CONTROL	Coeficiente Rho de Spearman	0,777
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	19

Nota: Estos resultados fueron obtenidos en base al cuestionario y el análisis posterior del programa SPSS V22.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis estadístico de la tabla número 9, en la que se analiza la existencia de correlación entre las dimensiones de la variable Gestión Administrativa y la variable Productividad, refleja que el nivel de significancia (bilateral) “p valor” en todos los casos es menor que 0.05. En consecuencia, de estos resultados se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, evidenciando que: H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable productividad.

Tabla 10. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la planificación administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:

Planificación Administrativa		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	10,5
Regular	16	84,2
Alto	2	5,3
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la gestión administrativa, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, se evidencia que el 84.2% de los colaboradores percibe que la planificación en la gestión administrativa está en un nivel regular, mientras que el 10.5% la ubica en un nivel bajo y solo un 5.3% en un nivel alto.

Tabla 11. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la organización administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:

Organización Administrativa		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	5,3
Regular	17	89,5
Alto	1	5,3
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la gestión administrativa, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, se evidencia que el 89.5% de los colaboradores percibe que la organización administrativa se encuentra en un nivel regular, mientras que el 5.3% la ubica en un nivel bajo y del mismo modo un 5.3% en un nivel alto.

Tabla 12. Frecuencias de las escalas sobre el estado de la dirección administrativa en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:

Dirección Administrativa		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	21,1
Regular	14	73,7
Alto	1	5,3
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la gestión administrativa, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, nos muestra que el 73.7% de los colaboradores percibe que la dirección administrativa está en un nivel regular, en tanto que el 21.1% la ubica en un nivel bajo y solo un 5.3% en un nivel alto.

Tabla 13. Frecuencias de las escalas sobre el estado del control administrativo en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021:

Control Administrativo		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	21,1
Regular	15	78,9
Alto	0	0
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la gestión administrativa, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, nos aporta que el 78.9% de los colaboradores percibe que el control administrativo se encuentra en un nivel regular, en tanto que el 21.1% lo ubica en un nivel bajo y ninguno en un nivel alto.

Tabla 14. Frecuencias de las escalas en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021; sobre el estado de la eficiencia de la productividad:

Eficiencia		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable	13	68,4
Eficiente	6	31,6
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la Productividad, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, se concluyó que el 68.4% percibe que la eficiencia en la productividad está en un nivel aceptable, mientras que el 31.6% la ubica en un nivel eficiente.

Tabla 15. Frecuencias de las escalas en la percepción del personal jurisdiccional y administrativo del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021; sobre el estado de la eficacia de la productividad:

Eficacia		
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable	1	5,3
Aceptable	14	73,7
Eficiente	4	21,1
Total	19	100,0

FUENTE: Cuestionario para medir la Productividad, 2021.

Según el análisis estadístico descriptivo de las respuestas, se concluye que el 78.9% de los colaboradores percibe que la eficacia en la productividad se ubica en un nivel aceptable, mientras que el 21.1% la percibe en un nivel eficiente.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general planteado, en base a los resultados obtenidos, se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021, quedando en evidencia que una apropiada gestión administrativa incide directamente en el cumplimiento de los objetivos trazados por el órgano jurisdiccional; lo que guarda relación con lo señalado por Sáez (2014), quien concluyó en su investigación científica que únicamente los sistemas de justicia debidamente gestionados permiten a los operadores jurisdiccionales el cumplimiento de las metas trazadas a través de procesos ágiles y céleres, por lo que en Chile además de la reestructuración de los tribunales se incorporó la figura del administrador del tribunal para gerenciar el mismo, cargo que necesariamente debe ser ocupado por un profesional universitario con diez semestres académicos en el área de administración, estructura que es similar a la de nuestro país con la diferencia que el cargo de administrador de módulo puede ser ocupado por cualquier profesional que haya desempeñado el cargo de administrador por un mínimo de dos años, debiendo resaltar que en el caso del Módulo Laboral de Talara el problema principal radica en la no asignación de un administrador de módulo, pese a que conforme a la estructura organizacional del modelo corporativo cada módulo debe contar con el área de administración, pues la reforma procesal laboral se basa en la separación de las funciones de carácter jurisdiccional de las funciones de apoyo jurisdiccional, estas últimas que comprenden las funciones de gestión y de soporte administrativo.

Asimismo, respecto a la correlación existente entre las dos variables objeto de estudio, se determinó que esta es positiva, traducida en que a mayor optimización de la gestión administrativa mayores índices de productividad, por lo que, a mayor deficiencia en la gestión administrativa menor productividad en el Módulo Corporativo Laboral de Talara; lo que guarda estrecha relación con lo señalado por Erazo (2016) al determinar que la gestión administrativa es un factor determinante en la productividad de los colaboradores, al permitir plantear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de manera eficiente y eficaz, gestionando los recursos económicos, materiales, humanos y tecnológicos necesarios en toda creación u

obtención de bienes o servicios, por lo que en dicha investigación se estableció que, en el caso de la Compañía Agrícola COAMU S.A. – empresa ecuatoriana, donde las actividades administrativas, productoras y económicas se centran en una sola persona, deben distribuirse entre todos los colaboradores capaces de ejercer dichas responsabilidades. Caso similar al del Módulo Laboral de Talara, donde las funciones de administración son desempeñadas por el administrador del Módulo Corporativo Laboral de Sullana, quien pese a los esfuerzos realizados, no logra cubrir todas las necesidades del Módulo, entre otros, por factores de tiempo, desconocimiento o poca comprensión de la realidad problemática así como lejanía a la zona de ubicación del Módulo Laboral de Talara, siendo necesario la designación de un Administrador del Módulo propiamente dicho, administrador que además debe contar con su asistente administrativo II conforme al reglamento de la materia, no como ocurre en el Módulo de Talara en que al Asistente de Informática, en adición a sus funciones se le asignan las funciones de asistente administrativo II del Administrador del Módulo Corporativo Laboral de Sullana para que lo apoye con las funciones administrativas, lo que desnaturaliza el organigrama del nuevo despacho corporativo laboral.

La correlación existente entre las variables, se vio reflejada en el análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos según gráfico 01, donde se advirtió que del total de los colaboradores encuestados, el 94,7% opinó que la gestión administrativa es de nivel regular, de los cuales el 63,2% señalaron tener una productividad aceptable; y, tomando como referencia la tabla 8, se encontró un nivel de significación igual a 0,000 que al ser inferior a 0,05 permitió aceptar la hipótesis general referida a la existencia de una directa y significativa relación entre la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional del Módulo Laboral de Talara; resultados que coinciden ligeramente con los obtenidos en la investigación científica de León (2020) quien en aplicación del instrumento de investigación de encuesta, sobre una población pequeña no superior a 50 individuos, determinó que entre las variables gestión administrativa y productividad existe una relación significativa, según los resultados de su investigación que arrojaron que el 67% de los colaboradores encuestados afirmaron que la gestión administrativa es regular y, de ellos, el 46% afirmó que la productividad laboral dentro de la entidad es deficiente; y, tomando como referencia la tabla 2, encontró un nivel de significación igual a 0,00 que al ser

inferior a 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 1. Resultados que sirvieron de mayor soporte en la reciente investigación, al reforzar la hipótesis general que planteó la existencia de una directa y significativa relación entre las dos variables de estudio.

En esa línea de ideas se concluyó que, si el Módulo Corporativo Laboral de Talara no cuenta con un administrador que le permita lidiar con su problemática interna, no podrá contar con un sistema de gestión administrativo apropiado y, por ende, tampoco le será posible elevar los niveles de productividad, dada la relación directa y significativa que existe entre ambas variables de estudio, traducida en que a mejor gestión administrativa mejor productividad, por lo que, a mayor deficiencia es la gestión administrativa menor productividad; comprobándose así la hipótesis general planteada.

Ahora bien, respecto al objetivo específico 1, se estableció que los factores de la gestión administrativa que determinan la productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara son la planificación, organización, dirección y control administrativo, evidenciándose la relevancia de la gestión administrativa en el cumplimiento de las metas trazadas por la entidad, así como en cualquier organización o empresa; lo que encuentra apoyo en la investigación científica publicada por Chávez et al. (2020) donde se destacó el importante papel que cumple la gestión administrativa en cualquier empresa u organización, para la obtención de los objetivos o metas trazadas en las mismas, a través de la aplicación de las fases inherentes de la gestión administrativa, tales como la planificación, organización, dirección y control como, dirigidas a hacer más eficiente y eficaz a la empresa u organización.

Asimismo, respecto a la correlación existente entre las dimensiones planificación, organización, dirección y control con la variable productividad, se determinó que es positiva, traducida en que a mejor planificación administrativa mejor productividad, a mejor organización administrativa mejor productividad, a mejor dirección administrativa mejor productividad y, a mejor control administrativo mejor productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara; por lo que, a mayor deficiencia en la planificación administrativa menor productividad, a mayor deficiencia en la organización administrativa menor

productividad, a mayor deficiencia en la dirección administrativa menor productividad y, a mayor deficiencia en el control administrativo menor productividad en esta entidad; lo que encuentra soporte en el artículo científico publicado por López (2020) donde se determinó que existe relación significativa entre los factores o componentes de la gestión administrativa con la productividad laboral, concluyéndose que a mejor planeación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo, mejor será la productividad laboral en la Sede Santa Rosa de San Juan de Lurigancho del Poder Judicial, resultados que reflejan similitud con los obtenidos en esta investigación.

La correlación existente entre las dimensiones planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa y la variable productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021, se ve reflejada en la descripción estadística de los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta según las correspondientes tablas de correlación y, tomando como referencia la tabla 9 se encontró un nivel de significación igual a 0,002 que al ser inferior a 0,05 determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión planificación administrativa y la variable productividad, según tabla 10 se encontró un nivel de significación igual a 0,017 que al ser inferior a 0,05 determinó la existencia de una relación muy significativa entre la dimensión organización administrativa y la variable productividad, según tabla 11 se encontró un nivel de significación igual a 0,000 que al ser inferior a 0,05 determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión dirección administrativa y la variable productividad, según tabla 12 se encontró un nivel de significación igual a 0,000 que al ser inferior a 0,05 determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión control administrativo y la variable productividad; lo que encuentra mayor soporte en los resultados detallados en la investigación científica de Vizcarra y Vizcarra (2020) obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación de encuesta, sobre una población pequeña no superior a 50 individuos, determinándose que existe una significativa relación entre las dimensiones de gestión administrativa y productividad laboral en el Módulo de Familia de la Sede Huamanga, conforme a los resultados contenidos en las tablas de correlación que arrojan, según tabla 12 un nivel de significación igual a 0,012 que determinó la existencia de una relación muy significativa entre la dimensión planificación administrativa y la variable

productividad, según tabla 13 un nivel de significación igual a 0,014 que determinó la existencia de una relación muy significativa entre la dimensión organización administrativa y la variable productividad, según tabla 13 un nivel de significación igual a 0,000 que determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión dirección administrativa y la variable productividad y, según tabla 14 un nivel de significación igual a 0,007 que determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión control administrativo y la variable productividad. Resultados que sirvieron de mayor soporte en la investigación, al haber reforzado la hipótesis específica 1 cuyo planteamiento estableció la existencia de una significativa relación entre las dimensiones de gestión administrativa con la productividad del Módulo Corporativo Laboral de Talara.

En tal sentido, se logró determinar que los factores que influyen en las dos variables de estudio son la deficiente planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos y logísticos, manifestada entre otros, en la deficiente coordinación para la obtención de recursos logísticos, deficiente determinación de objetivos en base a la realidad del módulo, presupuesto insuficiente para el cumplimiento de objetivos por cada área de trabajo, falta de personal para cubrir las áreas de trabajo, inadecuada comunicación entre personal jurisdiccional y administrador de Módulo, los cuales se gestan a raíz de la carencia de designación de un administrador específico en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, en tanto, si bien el administrador del Módulo Corporativo Laboral de Sullana pretende, dentro de sus posibilidades, conocer y atender las dificultades que se presentan en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, ello no es posible en su totalidad debido a factores de tiempo y distancia, al no laborar de forma física en dicha sede, cuyas visitas al ser poco frecuentes no le permiten conocer la realidad del mismo; puntualizándose que no se pretende realizar una crítica directa a la labor desempeñada por el administrador del Módulo de Sullana, sino demostrar de modo objetivo que la falta de un administrador específico en el Módulo de Talara dificulta el establecimiento de un sistema de gestión administrativa óptimo que les permita mejorar los niveles de producción; usando como soporte el artículo científico publicado por Sánchez (2014), quien resalta la importancia de la labor de los administradores en la gestión del personal y de los recursos asignados al órgano jurisdiccional para una eficiente gestión en los sistemas de justicia que permita la

resolución de los casos mediante procesos céleres, eficientes y eficaces, a fin de cubrir las expectativas tanto cuantitativas como cualitativas de la entidad judicial; comprobándose así la hipótesis específica 1.

Respecto al objetivo específico 2, de los resultados obtenidos se determinó que el establecimiento de modelos o métodos dirigidos a mejorar la gestión administrativa contribuye significativamente en el aumento de la productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, en atención a la directa y significativa relación existente citadas variables de estudio; conclusión que se encuentra respaldada por la investigación científica de Muñoz et al. (2020) quienes establecieron la posibilidad de aumentar la productividad de cada colaborador a través de una adecuada integración de los elementos organizacionales, a fin que el administrador y los colaboradores de la empresa desarrollen las estrategias planteadas utilizando los recursos necesarios para alcanzar el éxito organizacional, lo que es perfectamente aplicable en el caso objeto de estudio en tanto según los reglamentos de la materia, todo Módulo debe contar con las áreas de soporte a la labor jurisdiccional, entre las cuáles se encuentra el área del administrador de Módulo responsable de la gestión administrativa del mismo a fin de asegurar los recursos necesarios para el cabal cumplimiento de las labores jurisdiccionales.

En tal sentido, se concluyó que el establecimiento de un adecuado modelo de gestión administrativa con aplicación apropiada de cada uno de sus factores incide de manera positiva en la productividad del Módulo Corporativo Laboral de Talara; comprobándose de esta manera la hipótesis específica 2.

Por otro lado, a fin de brindar mayor soporte a la investigación, ha sido importante respaldarla con teorías y enfoques conceptuales, tales como la teoría sostenida por Marcó et al. (2016), quienes consideran a la administración como una disciplina provista de herramientas para gestionar la organización, estableciendo los objetivos y diseñando las estrategias y planes para alcanzar tales objetivos, así como para estructurar la forma de trabajo y orientar a las personas a fin de potenciar la competitividad de los colaboradores de la organización, destacando la importancia de la figura del administrador, el cual debe cubrir las aptitudes y a las competencias actitudinales necesarias para llevar a cabo tales funciones; teoría que respalda esta investigación en el sentido que la gestión del Módulo Laboral, de acuerdo a su

organigrama funcional, se encuentra a cargo del administrador, quien es responsable de gestionar o administrar los recursos logísticos y de personal para asegurar la consecución de las metas trazadas por cada Módulo, para lo cual cuenta con el apoyo de las demás áreas de apoyo a la labor jurisdiccional, que deben encontrarse debidamente implementadas para el correcto funcionamiento del Módulo, lo que podría optimizarse en el Módulo Laboral de Talara si se contara con personal que desarrolle de forma exclusiva las labores de administrador de módulo, asistente administrativo II como apoyo directo a las funciones del administrador y, área de custodia de grabaciones y expedientes.

Así también, la teoría sostenida por Román et al. (2018) respecto a las reformas puestas en marcha en diversos países del mundo a fin de lograr mejoras significativas en el sistema de gestión pública y gestión administrativa, al ser estos factores influyentes en la determinación de decisiones y observancia de objetivos trazados por las instituciones públicas; centrándose en el contexto que, es a través de la gestión pública que se aplican las políticas formuladas por la administración, que aplicadas al ámbito administrativo y jurisdiccional permiten aplicar ejes estratégicos destinados a generar valor público al servicio de administrar justicia a cargo del Poder Judicial a través de las distintas sedes judiciales, como el caso del Módulo Corporativo Laboral de Talara, siendo el fin primordial que el servicio prestado cause un impacto positivo en los usuarios del aparato judicial.

Respecto a los enfoques conceptuales citamos a Mendoza (2017) quien sostiene que la aplicación sistemática y coherente de las fases de la gestión administrativa, tales como la planeación, organización, dirección y control, se encuentran orientados a la consecución de las metas u objetivos trazados por toda organización o empresa; enfoque conceptual que refuerzan los resultados obtenidos respecto a la significativa y directa relación existente entre las variables de estudio, así como de la variable productividad con las dimensiones de la gestión administrativa.

Finalmente, la investigación encontró respaldo en los documentos normativos de gestión del Poder Judicial, donde se establece la separación de funciones jurisdiccionales y administrativas, esta última que conforme al artículo 19 del vigente Reglamento del Módulo Laboral, está a cargo del administrador, cuya función primordial es asegurar la logística y el personal adecuado para que los

jueces que integran el despacho corporativo puedan ejecutar sus funciones correctamente; normativa vigente que respaldan el contenido y lineamientos de la investigación, en el contexto que la gestión administrativa del Módulo está bajo responsabilidad del administrador, cuyos factores influyentes entre ambas variables de estudio son la planificación, organización, dirección y control administrativo; habiéndose cumplido con los tres objetivos (general y 2 específicos) planteados, además de haberse comprobado las tres hipótesis (general y 2 específicas) esbozadas.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general planteado, en base a los resultados obtenidos, se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021, cuya correlación existente es positiva, es decir, que entre mejor gestión administrativa mejor productividad, por lo que, a mayor deficiencia es la gestión administrativa menor la productividad; comprobándose así la hipótesis general planteada.
2. Respecto al objetivo específico 1, se estableció que los factores de la gestión administrativa que determinan la productividad del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara son la planificación, organización, dirección y control administrativo, en tanto, en base a los resultados de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la variable productividad, cuyo grado de correlación es positiva, difiriendo en la valoración, siendo positiva media para las dimensiones planificación administrativa y organización administrativa y, positiva considerable para las dimensiones dirección administrativa y control administrativo; comprobándose así la hipótesis específica 1.
3. Respecto al objetivo específico 2, en base a los resultados obtenidos, se determinó que el establecimiento de modelos o métodos dirigidos a mejorar la gestión administrativa contribuye significativamente en la optimización de los índices de producción del personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral de Talara, en atención a la relación directa y significativa existente entre las dos variables de estudio; por lo que, el establecimiento de un adecuado modelo de gestión administrativa con aplicación apropiada de cada uno de sus factores incide positivamente en la productividad del Módulo Laboral de Talara; comprobándose de esta manera la hipótesis específica 2.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al titular de la Corte de Sullana realizar las gestiones necesarias para la asignación de un administrador en el Módulo de Talara, que coadyuve a mejorar la gestión administrativa y la productividad, de conformidad con las disposiciones normativas que regulan la designación de administradores de módulo, a fin de optimizar la prestación del servicio estatal de administrar justicia a favor de la población, con incidencia a generar valor público a la labor administrativa y jurisdiccional del Poder Judicial, específicamente del Módulo Corporativo Laboral de Talara.
2. Se recomienda al titular de la Corte de Sullana gestionar el despliegue de gestiones dirigidas a implementar programas de capacitación en gestión como herramienta para el cambio a través de la concientización, el diálogo y la participación de los colaboradores en la mejora de del modelo procesal laboral existente.
3. Se recomienda al titular de la Corte de Sullana gestionar la realización de un diagnóstico trimestral o semestral a fin de identificar el estado o situación en la que se encuentra el personal, el material de oficina, los sistemas electrónicos, las instalaciones e infraestructura, la carga procesal nueva, atendida y pendiente, entre otros, que permitan identificar de forma objetiva y sistemática las debilidades y fortalezas que permitan realizar acciones dirigidas a superar las debilidades, mantener o repotenciar las fortalezas y establecer nuevos retos, lo que reflejará una gestión administrativa eficiente con consecuente cumplimiento de metas u objetivos.

REFERENCIAS

- Advanced Workplace Associates (April 6, 2015). *The six factors of worker productivity that change everything*. <https://www.advanced-workplace.com/?s=The+six+factors+of+worker+productivity+that+change+ev+erything>
- Pineda, E. B., De Alvarado, E. L., y de Canales, F. H. (1994). *Metodología de la investigación: manual para el desarrollo de personal de salud*. Organización Panamericana de la Salud.
- Aravena, C., Fernández, J., Hofman, A. y Mas, M. (2014). *Structural Change in Four Latin American Countries: An International Perspective*. ECLAC – Macroeconomics of Development. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/op/238/index.htm>
- Batthyány, K. y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. Universidad de La República. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=695504>
- Caldas, M., Reyes, E. y Heras, A. (2017). *Gestión Administrativa, empresa e iniciativa emprendedora*. Editex.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Uyapal.
- Cequea, M. y Rodríguez, C. (2012). *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales interciencia*. 37(2), 121-127 (Archivo PDF) <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Chávez, M., Castelo, A. y Villacis, J. (2020). *La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador*. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198>
- Chiavenato, I. (2014). *Administración en los nuevos tiempos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2017). *Planificación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones*. Mc Graw Hill. <http://bibmcgrath.usma.ac.pa/library/index.php?title=421117&lang=es&query>

[=@title=Special:GSMSearchPage@process=@autor=OBON,%20PILAR%20@mode=&recnum=5](#)

Davidson, L. (2000). *La gestión del tiempo*. Editorial Prentice Hall.

Erazo Lavayen, E. L. (2016) *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la Compañía Agrícola COAMU S.A.* [Tesis de Titulación, Universidad Técnica de Machala].
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=LA+GESTI%3%93N+ADMINISTRATIVA+Y+SU+IMPACTO+EN+LA+PRODUCTIVIDAD+D+E+LA+COMPA%3%91%3%8DA+AGR%3%8DCOLA+COAMU+S.A.&btnG=

Fontalvo T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional* [Archivo PDF].
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Fogaga, N., Coelho Junior, F.A., Paschoal, T., Ferrerira, M.C. y Torres, C.C. (2021). *Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective*. 22(4), 1-27.
<https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?format=pdf&lang=en>

Galindo, M. y Ríos, V. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos* [Archivo PDF].
https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

González, S., Viteri D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. 12(4), 32-37 [PDF File]. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hall, D., Hoffman, R. y Stromsen J. (2018). *Professional Court Administration: The Key to Judicial Independence* [PDF File].
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hall%2C+D.%2C+Hoffman%2C+R.+y+Stromsen+J.+%282018%29.+Professional+Court+Administration%3A+The+Key+to+Judicial+Independence&btnG=

- Hernández Sampieri, R. y Fernández Collado, C. (2014). *Definición conceptual o constitutiva*. McGraw-Hill.
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Definici%C3%B3n+conceptual+o+constitutiva&btnG=
- Lana, R.A. (2006), *La administración estratégica como herramienta de gestión*. 9(1),
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935469001.pdf>
- Lefever, R. (2010). “*The integration of judicial independence and judicial administration: the role of collegiality in court governance*”.
<https://ncsc.contentdm.oclc.org/digital/collection/judicial/id/305>
- León Cachay, J.D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_1e751f28c94a40bc63f4552d28fb3dcb
- Ley N° 29497 de 2010. Ley Procesal del Trabajo. 13 de enero de 2010. Diario Oficial El Peruano.
- López, P. (2002) *Población, muestra y muestreo*. 09-08.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- López Soto, M.L. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en el poder judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Sede Lima].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_cdd38bc096abc2ba7e30798470b50406
- Luján Pastor, L. (2021). *La gestión administrativa y la productividad de los servicios de justicia del poder judicial en la provincia de Pataz, 2018-2020*. 17(3), 103-113. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3838>
- Marcó, F., Lugo, H.A. y Fedi, J.L. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.

- Márquez, J., Cardoso, D., Carreño, L. y Bobadilla, S. (2017). *Gestión Administrativa en MIPYMES sur Estado de México*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920506>
- Mendivel Gerónimo, R.K., Lavado Puente, C.S. y Sánchez Castro, A. (2020), *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chamchamayo*. 16(72), 263-268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mendoza-Briones, A. (2017). *Importancia de la Gestión Administrativa para la innovación de las medianas empresas Comerciales en la ciudad de Manta*. 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Montes de Oca Sánchez, J.E. y Pulla Ochoa, C.A. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Morales Bravo, C.F. y Tarazona Beraun, D.P. (2015), *Gestión administrativa y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Churubamba – Periodo 2015* (Tesis para titulación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco) https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_53e2d957a3f5bda5f3610035cd3bbf60/Details
- Muñoz Chang, H.A., Vargas Merino, J.A., Zavaleta Chávez, W.E. (2020). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima - Perú*. 7(2), 175-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Ocampo, F., Pérez, M. y Sánchez, K. (2015). *Aplicación de la metodología de la investigación para identificar las emociones RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319048.pdf>

Olvera Gomes, A., Aquino Guimaraes, T. y Akutsu, Luiz. (2017). *Court Caseload Management: The Role of Judges and Administrative Assistants*. 21(5), 648-665.

<https://www.scielo.br/j/rac/a/WGnWfzJ6yd7WB8hxD8jnHtJ/?format=pdf&lang=en>

Omán Mondragón, Y.C., Lozano Zanelly, G.A., Tito Cárdenas, J.V. y Ludeña Gonzáles, G.F. (2018), *Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones*. 23(84).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058776013/html/index.html>

Palma, L. (2017). *Modernização Judicial, Gestão e Administração na América Latina*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018660281730035X#bfn0185>

Pitombo Leite, N.R., Aguiar Rodrigues, A.C. y Galvão de Albuquerque, L. (2014). *Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships?* 11(4), 476-495.

<https://www.scielo.br/j/bar/a/847JSnT9rdZKYNwMR4LkPzs/?format=pdf&lang=en>

Reátegui Soria, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fe7b6824e20933039521f26ffda476d4

Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, por el cual se aprobó el Reglamento del Módulo Corporativo Laboral, así como el Manual de Organización y Funciones del mismo. 09 de mayo del 2019.

Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ. Por la que se aprueba el Reglamento y Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral. 23 de diciembre del 2014.

Resolución Administrativa N° 159-2018-P-CE-PJ (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial). Por el cual se modifica el Nueva Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497, el Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral y, la Directiva N° 009-2016-CE-PJ. 24 de octubre de 2018.

Resolución Administrativa N° 278-2016-CE-PJ. Por la que se aprueba la Directiva N° 009-2016-CE-PJ. 09 de noviembre del 2016.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Edición Pearson Educación.

Román, Y., Lozano, G., Tito, J. y Ludeña, G. (2018). *Gestión Pública y Liderazgo de la mujer en la toma de decisiones*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/html/>

Sáez Martin, J.E. (2014). *Las claves de la gestión judicial en Chile*. 25, 15-50.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-74412014000100002

Sánchez, A. (2014). *La administración y gestión de los sistemas semi escolarizados de derecho, una necesidad ante la demanda universitaria, Perú*. 3 (6).
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950654001.pdf>

Soria, J.B. (2010), *Las tareas y actividades del administrador en nuestros tiempos modernos*. 4(4), 45-52.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2010000100006

Tamayo, C. L., y Silva Siesquén, I. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Chimbote. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Vallejo, M. (2002). *El diseño de investigación: una breve revisión metodológica*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002

Villegas, M. C. (2014). *Comunicación empresarial*. Ecoe Ediciones.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Villegas%2C+M.+C.+%282014%29.+Comunicaci%C3%B3n+empresarial&btnG=

Vizcarra Castro, L.A. y Vizcarra Guillén, Z. (2020). *La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d960e91babb637cfb91c5f12dafa1bd5

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODO
General	General	General	Tipo de Investigación
¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021?	Determinar la relación existente entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021.	Existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021.	Aplicada - Cuantitativa
Específico	Específico	Específico	Diseño de Investigación
¿Cuáles son los factores que influyen entre gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021?	Describir los factores que influyen en la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021	Los factores que influyen en la gestión administrativa y la productividad del Módulo Corporativo Laboral de Talara son la deficiente planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa y control administrativo, gestada a raíz de la ausencia de un administrador de Módulo en la zona.	Correlacional
			Variables
			Gestión Administrativa Productividad
¿Cómo mejorar la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021?	Establecer propuestas de mejora de la gestión administrativa y la productividad del personal jurisdiccional en el Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021	Es necesario establecer una propuesta de mejora de la gestión administrativa del Módulo Corporativo Laboral de Talara que repercuta positivamente en la productividad del mismo	Muestra
			Diecinueve (19) auxiliares jurisdiccionales y administrativos del Módulo Corporativo Laboral de Talara.
			Instrumentos
			Formulario de encuesta Guía de análisis

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativa	La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar (Mendoza-Briones, 2017, pp. 952)	Llega a ser la percepción que tiene el personal jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral, utilizados para medir la variable gestión administrativa, los mismos que se realizaron a través de una encuesta, los cuales constan de 25 ítems subdivididos por cada dimensión, esto es, planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Fijación de Objetivos	Alto Regular Baja
				Determinación de Políticas	
				Programas	
				Presupuesto	
			Organización	División del trabajo	
				Coordinación	
				Descripción de funciones	
			Dirección	Toma de decisiones	
				Comunicación	
				Motivación	
				Liderazgo	
			Control	Actividades de control	
				Vigilancia	
Monitoreo					
Productividad	la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios (Prokopenko, 1989, pp. 3).	Es la opinión y/o percepción que tiene el personal jurisdiccional del Módulo Laboral los cuales nos permitió medir la variable Productividad, los mismos que se realizaron a través de una encuesta que constan de 6 ítems subdivididos por cada dimensión, esto la Eficiencia y la Eficacia.	Eficiencia	Índices de Objetivos y Metas	Deficiente Aceptable Eficiente
				Calidad de los servicios	
			Eficacia	Nivel de efectividad de trabajo	
				Nivel de desempeño laboral.	

Anexo 03: Instrumentos

Cuestionario para medir la gestión administrativa en el Módulo Corporativo Laboral de Talara:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la gestión administrativa del módulo Laboral. 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:

	Preguntas	Valoración		
		Bajo (1)	Regular (2)	Alto (3)
	DIMENSIÓN PLANEACIÓN			
	Fijación de Objetivos			
01	¿Cómo califica usted los objetivos trazados por los integrantes del Poder Judicial en el área que labora?			
02	¿Cómo considera usted los objetivos orientados a la realidad del módulo laboral?			
	Establecimiento de políticas			
03	¿Cómo califica usted las políticas en el uso eficiente de los recursos en el modelo laboral?			
04	Las políticas orientadas a motivar y estimular a los trabajadores en el Poder Judicial son para usted.			
05	Las políticas orientadas en contribuir a realizar los objetivos y estrategias en el Poder Judicial son para usted.			
	Programa			
06	Los programas que estimulan las acciones responsabilidades y tiempos para implementar estrategias en el Poder Judicial son para usted.			
	Presupuesto			
07	La gestión direccionada a tomar en cuenta los presupuestos al momento de la planeación el Poder Judicial es para usted.			
08	Cómo califica usted los presupuestos asignados para que cada área cumpla con los resultados esperados.			
	DIMENSIÓN 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 usted.			

10	La disposición de las funciones de la institución por orden de rango grado o importancia la califica a usted cómo:			
11	Contar con personal especializado en las diferentes áreas de trabajo Del Poder Judicial es para usted.			
	Descripción de funciones			
12	Las actividades desarrolladas por cada una de las áreas de trabajo usted las califica como.			
	Coordinación			
13	Cómo califica usted la coordinación de los recursos realizada con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea			
14	Cómo califica usted los presupuestos asignados para que cada área cumpla con los resultados esperados.			
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN			
	Toma de decisiones			
15	Las tomas de decisiones realizadas por los directivos son para usted.			
	Motivación			
16	Cómo califica usted a los directivos que motiven de manera extrínseca a los trabajadores, es decir, cuando brindan incentivos tangibles a los trabajadores.			
17	Cómo califica usted a los directivos que motivan de manera intrínseca a los trabajadores, es decir, cuando brindan incentivos intangibles cómo: 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			
	DIMENSIÓN CONTROL			
	Ambiente de control			
22	Una ética de la administración como guía para la conducta apropiada, es para usted.			
	Evaluación de riesgos			
23	Cómo califica usted la identificación y el análisis de todos los posibles riesgos en cuanto a dependencia de los usuarios.			
	Información y comunicación			
24	Cómo califica usted la comunicación de la institución			
25	Cómo califica usted la comunicación brindada a los colaboradores			

Cuestionario para medir la Productividad en el Módulo Corporativo Laboral de Talara:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la Productividad del módulo laboral. 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 X la respuesta adecuada (Deficiente [1], Aceptable [2], Eficiente [3]):

	Preguntas	Valoración		
		Bajo (1)	Regular (2)	Alto (3)
	EFICIENCIA			
01	¿Cómo califica usted su grado de eficiencia?			
02	¿Cómo calificaría la infraestructura del módulo, es adecuada para el buen desempeño de su 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.			

Anexo 04: 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 CHUQUISENCO, 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 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	

II. OPINIÓN 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 evidencias 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					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.



 Dr. JUAN RAFAEL JUAREZ DIAZ

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 evidencia 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.

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

 C.P. 1001

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
 DNI: 06418510
 CIP: 31694

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 evidencia 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 5: Autorización de aplicación de instrumentos de investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sullana, 09 de Noviembre del 2021

CARTA N° 000015-2021-P-CSJSU-PJ



Firmado digitalmente por LORA
PERALTA Jaime Antonio FAU
20159981216 hard
Cargo: Presidente De La Csj De
Sullana
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09.11.2021 19:13:37 -05:00

Sr(a).

KATIA AIMEE LACHAPELLE OCAÑA

Condominio Alameda Santa Ana Mz. J Lote B Dpto.
504 Torre 3 – Piura

Presente.-

Asunto : Sobre pedido de autorización para aplicar trabajo de investigación con precisión del instrumento a utilizar.

Referencia : 1.- EXPEDIENTE 002379-2021-ADM-CS
a) Solicitud de fecha 20 de octubre de 2021.
b) Carta N° 00013-2021-P-CSJSU-PJ (13NOV2021)

2.- EXPEDIENTE 002566-2021-ADM-CS
a) Solicitud de fecha 8 de noviembre de 2021.
b) HOJA DE ENVIO 002905-2021-P-CSJSU (9NOV2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia 1.a), cursado por su persona, en su condición de alumna del PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, con código de matrícula N° 2000008582, mediante el cual indica "(...) *al estar llevando el curso de DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, solicito autorización para la ejecución del proyecto de investigación titulado: "Gestión Administrativa y su repercusión en la productividad del Poder Judicial, caso Módulo Corporativo Laboral de Talara. 2021"; comprometiéndome a cumplir con las buenas prácticas de investigación.*"; y sobre el cual, con documento de la referencia 1.b), este despacho, le solicitó precise el tipo de instrumento de recolección de datos con el cual se va a realizar el proyecto de investigación que indica.

Al respecto, con documento de la referencia 2.a), en atención a la Carta N° 00013-2021-P-CSJSU-PJ, su persona señala que "(...) *cumplo con precisar que los instrumentos a utilizar son el formulario de encuesta y la guía de análisis documental, el primer instrumento aplicado a través de la técnica de la encuesta, a realizarse mediante el aplicativo Google Drive – Formularios (en atención a las medidas de seguridad por la pandemia que se atraviesa a nivel mundial por la Covid-19), dirigida a los trabajadores del Módulo Corporativo Laboral de Talara (este instrumento se compone de dos encuestas o formularios vinculados entre sí, debido a su naturaleza correlacional); y, el segundo instrumento aplicado a través de la técnica de la guía de análisis de documentos (básicamente se analizarán artículos científicos, tesis, libros, así como, el reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497, el Manual de Organización y Funciones*





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Sullana

del Módulo Corporativo Laboral, y, las metas de producción trazadas y obtenidas en lo que va del año 2021)."

Por lo que su persona indica que habiendo precisado los instrumentos a aplicar durante el desarrollo de su investigación, solicita se le brinde la autorización para la ejecución del proyecto de investigación titulado: "Gestión Administrativa y su repercusión en la productividad del Poder Judicial, caso Módulo Corporativo Laboral de Talara, 2021".

Al respecto, se ha dispuesto autorizar a su persona para la ejecución del proyecto de investigación titulado: "Gestión Administrativa y su repercusión en la productividad del Poder Judicial, caso Módulo Corporativo Laboral de Talara. 2021", en las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de Sullana (Área Administrativa y MCL de Talara), previa verificación de los instrumentos de recolección de datos para la realización del proyecto de investigación, solicitándole se sirva adjuntar los mismos.

Lo que hago de su conocimiento, para los fines que estime pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JAIME ANTONIO LORA PERALTA
Presidente de la CSJ de Sullana
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Sullana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL JURISDICCIONAL EN EL MODULO CORPORATIVO LABORAL DE TALARA, 2021.", cuyo autor es LACHAPELLE OCAÑA KATIA AIMEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 20-01-2022 16:22:29

Código documento Trilce: TRI - 0282452