



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión institucional y la productividad de los colaboradores de  
una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Tesén Bravo, Diana Rocío (orcid.org/0000-0001-8531-9210)

**ASESORES:**

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

Dr. Flores Rivas, Víctor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Lima – Perú  
2023

## **Dedicatoria:**

La presente tesis está dedicada a mi familia, quien constantemente me alienta a ser mejor persona, ciudadana y profesional.

A la fiscalía de violencia de Lima Norte, en donde empecé a ejercer el gratificante cargo de fiscal adjunta provincial en el tercer despacho de la primera fiscalía de violencia.

A las personas que han contribuido con esta investigación al responder las encuestas que he formulado a raíz de la misma.

### **Agradecimiento:**

A Dios por la vida, a mi familia por el apoyo constante en mi formación como profesional que contribuye a la mejora del país, sobre todo del sector de justicia que es donde me desenvuelvo hace más de 12 años.

## Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIÓN	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos para medir la variable Gestión Pública

Instrumentos para medir la variable Productividad.

Anexo 4: Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Certificado de validez de contenido del instrumento.

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto.

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos.

Variable: Gestión Pública.

Variable: Productividad.

Anexo 7: Base de datos general de las variables.

Anexo 8: Carta a la institución.

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento.

## Índice de Tablas

Tabla 1: Descripción de la población	17
Tabla 2: Validación de expertos	19
Tabla 3: Frecuencia de la variable 1 Gestión institucional y sus dimensiones	21
Tabla 4: Frecuencia de la variable 2 Productividad y sus dimensiones	22
Tabla 5: Prueba de normalidad	24
Tabla 6: Correlación del objetivo general	25

## Índice de figuras:

Figura 1: Frecuencia de la variable 1 Gestión institucional y sus dimensiones	21
Figura 2: Frecuencia de la variable 2 Productividad y sus dimensiones	22
Figura 1: Tabla cruzada del objetivo general	23

## Resumen

La investigación Gestión institucional y la productividad de las fiscalías de violencia de Lima Norte tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona la gestión institucional y la productividad de una fiscalía de violencia, investigación de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por los trabajadores de la fiscalía de violencia de Lima Norte, la muestra utilizada se calculó mediante el método no probabilístico con un total de 80 encuestados, la técnica que se empleó fue la entrevista y la revisión documental, se aplicó el cuestionario que estuvo conformado por 20 preguntas, se utilizó la escala de Likert, la confiabilidad para los 2 cuestionarios fue alta, para la contrastación de hipótesis se utilizó el estadígrafo de Spearman, y concluye la investigación indicando que, se acepta la hipótesis propuesta; es decir, existe relación entre la gestión institucional y la productividad, y el porcentaje de relación entre estas variables fue de  $R=.220$ , una baja relación, pero inferencialmente se puede señalar que, mientras mejor sea la gestión institucional mejor será la productividad.

**Palabras clave:** Gestión, productividad, liderazgo directivo y organización.

### **Abstract**

The purpose of the research was to determine how the institutional management and productivity of a prosecutor's office specialized in family violence in North Lima, 2023, correlational level research, quantitative approach, non-experimental design, the population was made up of workers from the Violence Prosecutor of North Lima, the sample used was calculated using the non-probabilistic method with a total of 85 respondents, the technique used was the interview and documentary review, the questionnaire was applied, which consisted of 20 questions, The Likert scale was used, the reliability for the 2 questionnaires was high, for the contracting of hypotheses the Spearman statistician was used, and they concluded the investigation indicating that the proposed hypothesis is accepted, that is, there is a relationship between institutional management and productivity, and the percentage of relationship between these variables was  $R=.220$ , a low relationship, but inferentially it can be pointed out that, the better the productivity, the better the productivity,

**Keywords:** Management, productivity, managerial leadership and organization

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se puede señalar que, en las ciudades del mundo, el 70% de su producto bruto interno, es gastado en adquisiciones y contrataciones, en ese sentido, dentro de estas acciones se presentan en primer lugar el problema de la corrupción como el desconocimiento del aspecto técnico, el principal país con problemas de gestión interna por problemas especialmente de corrupción la encabeza la ciudad de México, situación que conlleva a otros problemas colaterales como es la ineficiencia de la gestión en general y por ende tiene repercusiones con la productividad (Cuevas, 2018). La gestión institucional logra objetivos y asegura el éxito a largo plazo. El nivel de productividad, para las organizaciones particulares después de la pandemia se redujo en un 36% y la productividad en instituciones estatales tuvo un impacto de 56% causando desaceleración en la calidad de servicio (Cepal, 2022).

El Banco Mundial (2018) ha indicado que, los países miembros tienen que diseñar políticas públicas, comprometidas con la gestión Institucional, con el fin que esta política sea eficiente y logre su propósito trazado, entendiendo que en Sudamérica las instituciones estatales de por sí, no tienen una buena reputación y los principales organismos estatales que tienen esta baja reputación son los ligados al sector de justicia. La gestión institucional ha tenido gran repercusión ya que las organizaciones particulares priorizan la implementación de una eficiente gestión institucional como pilar de su política de crecimiento, esto acorde con la batalla empresarial que corren este tipo de organismos por la competencia que se tiene (Cantos, 2019).

Uno de los principales beneficios de la gestión institucional es que ayuda a establecer una estructura organizativa sólida y eficiente (Corrales, 2021). Una institución bien administrada tiene una estructura clara que define los roles y responsabilidades de cada persona en la organización, con lo que la productividad se incrementa, es decir existe un liderazgo efectivo que deviene desde la cabeza de la organización lo que permite que el trabajo se realice de manera más eficiente. Además, la gestión institucional ayuda a garantizar que se estén utilizando los recursos de manera efectiva y que se estén tomando decisiones informadas en cuanto a la asignación de fondos y la gestión de proyectos (Cruz y Sarmiento, 2018).

A nivel nacional, en la jurisdicción de Lima Norte, específicamente en Comas según INEI (2021) del total de la población limeña que abarca cerca de diez millones, el 5.8% pertenece a los habitantes de Comas, en este distrito las fiscalías contra la violencia femenina e integrantes del grupo familiar fueron creadas en el mes de mayo del año 2019, y desde su creación, aún con las políticas de reducción de la criminalidad, paradójicamente las carpetas fiscales se han incrementado de manera considerable (Zeballos, 2021).

A nivel local, los problemas de productividad dentro de las instituciones del Estado se deben a la falta de coordinación que existe entre la estructura de la organización; en Lima norte, la fiscalía contra la violencia familiar no se da abasto para tramitar todas estas denuncias que ingresan de forma diaria, a dicho problema se le puede adicionar la falta de buenas relaciones interpersonales, de liderazgo directivo, y lo que es de mayor gravedad, es que no existe una gestión adecuada dentro de la institución, esa situación hace que entre los colaboradores, ya sea el personal que realizan trámites administrativos, como los asistentes en función fiscal, asistentes administrativos, fiscales adjuntos o fiscales provinciales no tengan una buena coordinación, teniendo problemas con la productividad de los casos fiscales.

Es por ese motivo que se tuvo como interrogante general: ¿Cómo se relaciona la gestión institucional con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, como problemas específicos se tuvo en primer lugar: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, como segundo problema específico: ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, luego ¿Cómo se relaciona la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, finalmente el cuarto problema específico: ¿Cómo se relaciona la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?.

La presente tesis tiene una justificación teórica debido a que proporcionará nuevos conocimientos científicos sobre la gestión institucional y su incidencia en la productividad, además, contribuirá a descubrir datos valiosos para que se determine cuáles son los factores que causan malestar en el clima laboral, ello

generará también beneficio al servicio de la ciudadanía, la cual anhela que el sistema de justicia sea más célere y que sus casos sean resueltos con imparcialidad y prontitud.

Se justifica de manera práctica, porque muchas organizaciones, como en este caso la fiscalía de violencia de Lima Norte, sufren conflictos laborales porque descuidan invertir en su recurso más valioso que son los empleados. Además, se realiza la investigación, para que de alguna manera, las autoridades como la Presidencia de la Junta de Fiscales o el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, resalten el tema de la importancia de una adecuada gestión institucional en el sector de justicia, la gestión institucional es parte neurálgica de una organización estatal.

En lo social este trabajo aportará evidenciando que para mejorar la productividad de los colaboradores en las fiscalías se debe de trabajar en aspectos como gestión de instituciones y de recursos.

En cuanto a lo metodológico se puede indicar en palabras de Palomino (2019) que para que una tesis sea de calidad, los objetivos tienen que estar pragmatizados en ideas centrales y directas, siempre siendo específicos, para de esa manera poder escoger el tipo, diseño y enfoque de la investigación.

Como objetivo general se tuvo: Determinar cómo se relaciona la gestión institucional con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, como objetivos específicos se tuvo: (a) Determinar cómo se relaciona el liderazgo directivo con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023; como segundo objetivo específico se tuvo: (b) Determinar cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, como tercer objetivo se tuvo: (c) Determinar cómo se relaciona la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023 y el cuarto objetivo específico fue: (d) Determinar cómo se relaciona la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

Las preguntas realizadas llevaron a la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la productividad en la Fiscalía Especializada en Violencia Intrafamiliar de Lima Norte al 2023. Además, se corroboraron los siguientes supuestos específicos: a) existe una relación

significativa entre el liderazgo ejecutivo y la productividad de los fiscales profesionales de violencia doméstica de Lima Norte en el 2023, y de igual manera se hizo otro supuesto específico de que: (b) existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la productividad de los fiscales profesionales de violencia doméstica de Lima Norte en 2023 ; (c) existe una relación significativa entre la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023; (d) existe una relación significativa entre la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se cuenta con Palacios (2021) la finalidad de su investigación fue indicar la conexión entre el medio de trabajo y la conformidad del trabajador en el centro de estudios de Villa María del Triunfo. De nivel, correlacional. Se censaron 78 instructores utilizando cuestionarios, se concluyó que el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral estaban altamente correlacionados (Rho Spearman 0,620 y p-valor 0,000), inferencialmente se puede señalar que cuando el ambiente laboral es favorable, la satisfacción de los colaboradores también lo será.

Enciso (2020) su propósito fue señalar el porcentaje de relación entre el clima institucional con el desempeño de trabajadores de una institución educativa de Puno, investigación de enfoque cuantitativo, los participantes fueron de 139, se utilizó el cuestionario, como conclusión se tuvo que (Rho Spearman  $r = 0.480$  y p-valor 0,000), se infiere que, la comunicación asertiva, la colaboración, el desempeño funcional y un buen clima laboral son de necesidad para la mejora en el desenvolvimiento de los colaboradores. Sin embargo, la satisfacción laboral es sentirse realizado y aprender a trabajar juntos con respeto y tolerancia, por lo que los recursos humanos deben desarrollarse en armonía.

Alcedo (2020) tuvo como finalidad demostrar la relación entre productividad y gestión institucional en el hospital de Huaycán, investigación cuantitativa, básica. Se encuestó a una muestra de 80 personas, el alfa de Cronbach mostró una gran confiabilidad para los administradores de agencias (0,914 puntos) y productividad laboral (0,903 puntos). Se concluyó que Rho de Spearman = 0.648, estos datos indicaron que la relación es moderada y se puede señalar inferencialmente que, la productividad depende de la gestión, es decir que mientras la gestión institucional mejor sea llevada siempre mejorará la productividad.

Málaga (2018) enfatizó que la finalidad del estudio fue investigar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Ica. El tamaño de la muestra fue de 40 alertas y se utilizó un diseño correlacional y no experimental. Para la recolección de datos se elaboraron cuestionarios de clima laboral y desempeño. El procesamiento de los datos incluyó el estudio no paramétrico para comprobar la hipótesis, se concluyó que la relación entre las variables mencionadas mediante el R de Spearman fue de 0.840, alta

relación y se demostró el desenvolvimiento, estuvo directamente relacionado con su ambiente laboral. Los trabajadores rinden más en un mejor ambiente laboral.

Arce (2018) tuvo como objetivo encontrar la conectividad entre la cultura organizacional con la satisfacción de los colaboradores en una institución privada de Cajamarca. El estudio sugirió una investigación no experimental. Para el análisis se promediaron el ambiente organizativo y la satisfacción de los empleados. El estudio concluyó que existe relación significativa, se utilizó el Chi Cuadrado, inferencialmente se puede señalar que la cultura organizativa afecta al ambiente laboral. Los resultados demostraron que la cultura organizativa contribuye a un ambiente de trabajo positivo.

Finalmente, Huamani y Álvarez (2018) en su investigación examinaron la relación entre, los RR HH y la gestión administrativa en un centro de estudios de Arequipa, investigación de corte transaccional, de diseño no experimental, se concluyó que, la prueba  $r$  de Pearson mostró una asociación de 0,408 entre la gestión administrativa y la gestión de capital humano, indicando de manera inferencial que una eficiente gestión administrativa institucional es vital para poder cumplir los objetivos, que es parte del trabajo en toda organización, ya que a una mejor gestión mejor relación con los trabajadores.

Por la parte internacional el estudio de investigación de García (2018) el propósito fue examinar que grado de impacto existe entre la capacitación del personal y la productividad en un central termoeléctrica en México, utilizaron métodos cuantitativos y correlacionales, y se aplicó una encuesta con 19 preguntas a 104 colaboradores, se concluyó indicando que el 77% de los colaboradores ha mejorado su productividad cuando tuvo alguna clase de capacitación y el 100% de los encuestados indicaron que estar capacitados eleva su desarrollo laboral y pueden acceder a un mejor puesto laboral.

Asimismo, Aguiar (2020) en su investigación realizada en México buscó desarrollar una técnica duradera de gestión de la productividad en base al aprendizaje organizacional y un proceso general de implementación, la investigación fue cuantitativa, de delineación no experimental, concluyó que el aprendizaje institucional influye de manera directa en la productividad.

En Colombia, Pacheco (2019) realizó un trabajo con la finalidad de conocer la conectividad entre los indicadores de bienestar laboral y la, investigación básica,

de nivel correlacional, se encuestó a 76 trabajadores de la fiscalía. Concluyó esta investigación que la relación entre las variables es moderada en un  $r=0.456$ , además uno de los indicadores más preponderantes fue la política de intervención temprana para manejar y procesar solo aquellas denuncias penales que tengan posibilidades de éxito y mejoren la experiencia del usuario, además concluyeron que parte de la productividad laboral es el buen manejo de la organización.

Quijia (2021) tuvo como objetivo señalar que situaciones incrementan la productividad en empresas ecuatorianas, que tienen relación con empresas que tienen aglomeración. Investigación de corte transaccional, de enfoque cuantitativo, donde concluyó que después de aplicar el cuestionario, el 60% de los encuestados han señalado que la productividad mejoraría si se tuviera una mejor gestión institucional, ya que la importancia de una buena guía empresarial es neurálgica en toda organización.

Vargas y Molina (2021) señalaron la gestión institucional en el sector público se caracterizó como un conjunto de iniciativas destinadas a aumentar la eficacia, la apertura y la responsabilidad del gobierno. Los autores afirman que el éxito de la administración institucional es esencial para la ejecución de las políticas públicas y la consecución de los objetivos nacionales de desarrollo.

Se eligió la gestión institucional como primer factor porque, según Rodomiro (2010), abarca la supervisión de cualquier empresa u organismo gubernamental. La toma de decisiones, la planificación de estrategias, la gestión de recursos y la supervisión del rendimiento entran dentro de este ámbito.

La administración institucional garantiza que el éxito se da en un mayor plazo organizativo, al establecer una estructura organizativa eficiente, asegurar la sostenibilidad y la planificación estratégica, promueve la transparencia y responsabilización óptima de la utilización de recursos disponibles (Maciulyte y Matuzeviciute, 2018).

Para mejorar el rendimiento y la adaptabilidad de la organización, se debe tener en cuenta la gestión en todos sus niveles y tener herramientas de control, esta estrategia promueve el compromiso, el trabajo en equipo y el aprendizaje continuo (Rodríguez y Correa 2018).

Debido a la tendencia del cambio y desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación, las instituciones públicas y privadas han tenido que

realizar cambios para cumplir con su filosofía y competitividad (García, 2021). La gestión institucional es crucial en las entidades del estado. Es la gestión de una institución, que abarca el tomar decisiones, la administración de recursos y la planificación de estrategias (Díaz y Díaz, 2018).

Se puede mejorar la gestión institucional, identificando las fortalezas y debilidades del sistema actual y proponiendo recomendaciones para su mejora. Entre las recomendaciones propuestas, destacan la necesidad de fortalecer la planeación estratégica, y la evaluación de resultados en el sector público.

**Teoría de la contingencia:** Esta teoría sostiene que no existe una única forma correcta de gestionar una organización y que las decisiones de gestión deben basarse en las condiciones y circunstancias específicas de la organización y su entorno (De Anthony, 2020).

**Teoría del liderazgo situacional:** Sostiene que el estilo de liderazgo más efectivo depende de la situación específica en la que se encuentra la organización y que el líder debe adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades y expectativas de los miembros de la organización (Alcázar, 2020).

La teoría de las necesidades es un enfoque en la psicología que se centra en la comprensión de las motivaciones humanas y la satisfacción de las necesidades. Esta teoría sostiene que las personas tienen diferentes necesidades, desde las más básicas, como la alimentación y la seguridad, hasta las más complejas, como la auto actualización y el desarrollo personal (Maslow, 1958).

Maslow (1958), es una teoría motivacional que sostiene que las necesidades humanas están organizadas jerárquicamente en diferentes niveles. Según esta teoría, una necesidad inferior debe satisfacerse antes de que una necesidad superior,

Las necesidades de relación incluyen la necesidad de pertenencia y amor, y las necesidades de crecimiento incluyen la necesidad de autoestima y autorrealización. La teoría ERG también sugiere que las personas pueden satisfacer necesidades de diferentes categorías al mismo tiempo y que la frustración en una categoría de necesidades puede llevar a la búsqueda de satisfacción en otra categoría (Alderfer, 1969).

La gestión institucional también implica la gestión de riesgos y la resolución de conflictos, y puede involucrar la colaboración con otras organizaciones y partes

interesadas. Rodomiro (2010) dimensiona a la gestión institucional en 4 ítems, el liderazgo directivo, las relaciones interpersonales, la organización y la estructura.

En cuanto la gestión institucional bien llevada garantiza, la sostenibilidad a largo plazo de la organización. A través de la planificación estratégica, ayuda a establecer metas y objetivos claros, desarrolla planes para alcanzarlos. Esto asegura que la institución esté siempre mirando hacia el futuro y tomando medidas proactivas para garantizar su éxito continuo (Ñañes y Lucas, 2019).

Es fundamental para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en una organización. Al establecer procesos claros para la toma de decisiones y la asignación de recursos, la gestión institucional ayuda en la mejora del cumplimiento de los colaboradores como el incremento de la productividad.

El liderazgo directivo, es un estilo de liderazgo organizativo y de gestión de decisiones estratégicas. Esta forma de liderazgo se emplea en la industria y el gobierno, el liderazgo directivo tiene una estructura jerárquica con líderes que pueden tomar decisiones cruciales. Los líderes fijan y alcanzan los objetivos (Maya et al. 2019).

En el liderazgo directivo, los líderes crean objetivos y toman decisiones activas para promover el rendimiento de la organización. Este estilo de liderazgo requiere que el líder motive, dirija y organice a los subordinados para cumplir los objetivos. El líder directivo debe motivar a las personas y satisfacer sus necesidades (Simbron y Sanabria 2020).

Las relaciones interpersonales ayudan para la interacción y mejora el clima laboral e incrementan el desarrollo de relaciones agradables y productivas entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados. Estas relaciones son cruciales para un buen servicio al cliente y un lugar de trabajo productivo en el entorno laboral (Hanco et al. 2021).

Ramírez (2019) define las relaciones interpersonales como dos o más personas se comunican, colaboran y comparten información y sentimientos. Estas interacciones pueden afectar al rendimiento laboral y a la salud mental, en caso de no encontrarse bien o sentirse bien dentro del entorno o con uno mismo. Las interacciones entre las personas en el lugar de trabajo, pueden afectar la labor en equipo, al ambiente laboral y a la satisfacción de los empleados, las relaciones pueden ayudar a evitar el estrés laboral y otros problemas psicológicos en el trabajo

La organización mejora la realización de tareas y el trabajo en equipo, y es crucial para el éxito de una empresa. La organización también eleva la motivación y la productividad de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo grato y saludable. Una buena organización es fundamental, permitir involucrar a las personas con sus actitudes y compromisos, a través de capacitaciones con la finalidad de alcanzar metas socialmente responsables que permitan cambios en los paradigmas sociales donde los colaboradores son un factor clave para el éxito (Jiménez y Gamboa 2019).

La organización es el proceso mediante el cual un grupo o empresa establece y aplica las estructuras, procedimientos, sistemas y prácticas necesarias para cumplir sus metas y objetivos. El establecimiento de metas y objetivos definidos, la asignación de recursos, el control de los procedimientos y la definición de funciones y deberes forman parte de este concepto (Llarosa et al. 2020).

La estructura se refiere a la forma en que se organiza y se dirige una empresa o entidad, incluyendo la definición de roles y responsabilidades, la asignación de recursos, la gestión de procesos y la toma de decisiones. Además, facilita una coordinación y ejecución más eficaz de las tareas y actividades necesarias para alcanzar propuestas trazadas (Ocampo et al. 2019).

Para tener una estructura ordenada, es menester construir un organigrama ordenada, donde se visualice las responsabilidades de los colaboradores además crear como se desempeña cada trabajador (Pineda y Erazo 2021).

En el análisis, los autores señalaron que la gestión institucional es importante para lograr el éxito y el desarrollo sostenible de las organizaciones, en especial de las instituciones estatales. A través de una gestión adecuada se pueden alcanzar altos niveles de desempeño, adaptarse a los cambios y desafíos del entorno, y promover una cultura de eficiencia, ética y mejora continua (Simbron y Sanabria 2020). Además, es importante para garantizar que una organización esté operando de manera efectiva y logrando sus objetivos a largo plazo (Besliu, 2018).

Por otro lado, se presenta el marco teórico propiamente dicho referente a la variable “productividad”.

Robbins y Judge (2009) han indicado que el término productividad se entiende como el esfuerzo físico o mental de cada persona, con recursos asignados

y los uso que este realice, es así que, es la medición de la eficiencia de un trabajador a una tarea encomendada.

La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores. El más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).

Definieron, la productividad como el vínculo entre la producción y los recursos utilizados para obtenerla. Mejora el rendimiento y la competitividad de las empresas. Exploran la bibliografía sobre medición y mejora de la productividad empresarial y analizan sus impulsores, tendencias y problemas (De la Hoz y de la Torre 2018).

Teoría del enfoque de sistemas: Considera a las organizaciones como sistemas complejos compuestos por varios elementos interconectados, y sugiere que, para mejorar la productividad y el rendimiento, es necesario gestionar la organización como un todo y no centrarse únicamente en aspectos individuales (Bapuji, et al., 2020).

Teoría de la motivación: Se centra en la comprensión de las motivaciones de los individuos y cómo estas motivaciones pueden influir en su productividad y rendimiento. Esta teoría sugiere la tranquilidad de los colaboradores es esencial para aumentar su motivación y, por lo tanto, mejorar la productividad (Serra, 2019).

Robbins y Judge (2009) dimensionan la productividad en 4 ítems, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos, motivación y cultura organizacional.

Los sentimientos de los empleados sobre su puesto de trabajo, el lugar de trabajo y sus condiciones laborales, son lo que constituye la satisfacción laboral. Esta opinión, que se forma contrastando las expectativas de los empleados con las realidades del lugar de trabajo, puede ser favorable o negativa.

Numerosos aspectos del lugar de trabajo desde el salario, las prestaciones hasta la disponibilidad de formación y posibilidades de ascenso, pasando por la claridad de las relaciones de supervisión y la exactitud de las evaluaciones del rendimiento, contribuyen a la sensación general de satisfacción de un empleado en su puesto de trabajo (Saavedra y Delgado 2020).

La tranquilidad laboral, es una situación de gran importancia dentro de las instalaciones donde se realiza la labor, todos los trabajadores tienen un diferente concepto de como es el ambiente de trabajo, es así que se debe brindar la mayor de la comodidad posible con la finalidad de que la producción se incremente (Robbins y Judge, 2009).

La felicidad de los empleados desempeña un papel importante en el éxito de cualquier empresa. Los sentimientos de los empleados sobre su lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo tanto en su motivación, como en su productividad. Los empleados que están contentos con su trabajo se implican más en él, lo que puede aumentar su productividad (Salazar y Ospina 2019).

El término motivación, hace referencia a las fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar para alcanzar un objetivo. Tanto el éxito de la organización como la productividad individual dependen de una mano de obra altamente motivada (Robbins y Judge, 2009).

En el ámbito laboral, la motivación es un factor clave para alcanzar las metas organizacionales y el desempeño de los empleados. La motivación laboral es un componente fundamental del éxito empresarial (Peña y Villón 2018).

El manejo de conflictos se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar situaciones conflictivas de manera efectiva y satisfactoria para ambas partes involucradas, puede afectar la calidad de sus relaciones interpersonales. Es por ese motivo es positivo fomentar las actitudes positivas hacia la igualdad de género y la diversidad para mejorar los estilos de manejo de conflictos y promover relaciones laborales saludables y efectivas (Sardon 2018).

La resolución de conflictos eficaz y mutuamente satisfactoria es el sello distintivo de un gestor de conflictos bien formado. La calidad de sus interacciones con los demás y su capacidad de trabajo en equipo pueden verse afectadas por ello. La gestión de conflictos se refiere a la capacidad de una persona para gestionar situaciones en momentos de dificultad con otros individuos de manera eficaz y satisfactoria para ambas partes. Puede afectar la calidad de interacción con los demás y su capacidad para trabajar en equipo pueden verse afectada. En consecuencia, fomentar actitudes constructivas es importante, y vital para mejorar los estilos de gestión de conflictos y promover relaciones de trabajo saludables y efectivas (Luna y Laca 2017).

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y prácticas que definen el comportamiento y las normas de una organización. En este sentido, puede influir en la forma en que los miembros de la organización perciben y responden al cambio (Vesga 2020).

La cultura de una empresa consiste en las normas que siguen los empleados y las actitudes que muestran entre ellos y hacia la empresa en su conjunto. Un fuerte sentimiento de comunidad y dedicación a la misión de la empresa puede contribuir en gran medida a retener a los empleados.

La importancia de los esfuerzos de una empresa por definir y alimentar su cultura. Por ello, se recomienda a las empresas que tomen medidas para transmitir su cultura a su personal, como proporcionar a los empleados información sobre los valores y objetivos de la empresa, facilitar que los empleados colaboren entre sí y animar a los empleados a sentirse apreciados y motivados (Palafox 2019).

La productividad es importante porque permite medir la manera como desarrolla un trabajador una labor encomendada, en el caso de las fiscalías especializadas en violencia contra las mujeres la productividad se mide con la cantidad de sentencias condenatorias que se hayan obtenido en los procesos relacionados con los delitos cuya competencia son de este sub sistema.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

El tipo de investigación fue básica, ya que este tipo se caracteriza, por no evidenciar cambios de manera radical en la realidad, es más bien una investigación teórica, en palabras de Sucasaire (2021) las investigaciones se clasificarían en 3 tipos: básica, técnica y aplicada, la discusión entre estos 3 tipos de investigación está entre la básica y la aplicada, siendo la primera la más aceptada, ya que al igual que el autor, opino que solo se puede catalogar como investigación aplicada si cambiara la realidad social, como sucede en las investigaciones de márketing o de administración.

En cuanto al diseño fue no experimental, según Hernández y Mendoza (2018) se denomina este diseño cuando en la investigación, la variable o las variables no han sido mutadas; es decir, no son manipuladas por los investigadores, conservan su estado natural en toda la etapa investigativa, este diseño tiene dos vertientes, es decir dos cortes, el corte longitudinal y el corte transeccional, el primero se caracteriza por realizar la encuesta o la aplicación de un instrumento una sola vez, en cambio el corte transeccional se realiza la aplicación del instrumento más de una vez.

El nivel o alcance como denominan en las obras donde participa Hernández et al. (2014), puede ser hasta cuatro niveles, en el primer escalafón se tiene el nivel exploratorio, donde se caracteriza por no tener antecedentes, es una investigación virgen con carencia de investigaciones anteriores, el siguiente escalafón, es el descriptivo para las investigaciones de una sola variable o cuando el objetivo sea solo la descripción simple, el penúltimo alcance, sería el correlacional, este tipo de alcance es el que se utilizó ya que el objetivo es vincular las variables y estas con las dimensiones; el nivel explicativo es el último de los alcances y, en este escalafón sí existe la variable independiente como dependiente.

El enfoque fue el cuantitativo, si bien es cierto las variables pueden ser cualitativas o cuantitativas, el desarrollo de la investigación no tiene nada que ver con lo mencionado, ya que se considera investigación de enfoque cuantitativo, cuando los resultados serán objetivos presentados mediante cuadros y figuras

estadísticas, en este caso, tablas de frecuencia, tabla cruzada y estadígrafos como Spearman o Pearson (Baltazar, 2023).

El método para toda investigación cuantitativa, es el deductivo, que se refiere a que se debe de tener en cuenta el método del reloj de arena, es decir de lo general a lo particular, la deductividad es un proceso de razonamiento que va desde lo general a la conclusión individual (Arispe et al., 2020). En otras palabras, es un método lógico para inferir o deducir una conclusión a partir de ciertas premisas o principios (Prieto, 2017).

La deductividad se utiliza a menudo en el método científico. Los investigadores comienzan con una teoría o hipótesis que se basa en ciertas premisas, y luego realizan observaciones o experimentos para confirmar o refutar la hipótesis. Si los resultados son consistentes con la hipótesis, entonces se considera que la hipótesis es válida (Dieguez, 2019).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variables**

En investigación, una variable es una característica, propiedad o condición que puede ser medida, controlada o manipulada. En otras palabras, es cualquier factor que puede afectar los resultados de un estudio y que puede ser modificado o medido para el análisis (Espinoza, 2019).

Las variables cualitativas se describen en términos de características o cualidades. Por ejemplo, el género, la raza o el estado civil son variables cualitativas (Arias, 2022).

Las variables en este estudio son de enfoque cuantitativo.

#### **Operacionalización**

##### **Definición conceptual de la variable Gestión institucional**

Vargas y Molina (2021) señalaron que la gestión institucional en el sector público se caracterizó como un conjunto de iniciativas destinadas a aumentar la eficacia, la apertura y la responsabilidad del gobierno.

### **Definición operacional de la variable Gestión institucional**

Está dividido en cuatro dimensiones: liderazgo directivo, relaciones interpersonales, la organización y la estructura, demostrando 13 indicadores, con una escala ordinal tipo Likert, esta variable se midió con un cuestionario de 20 preguntas.

### **Definición conceptual de la variable Productividad**

La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores, el más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).

### **Definición operacional de la variable Productividad**

La variable, productividad está dividido en cuatro dimensiones: motivación, satisfacción del trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional, con 12 indicadores, con una escala ordinal tipo Likert, esta variable se midió con un cuestionario de 20 preguntas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En investigación, la población se refiere al conjunto total de individuos, objetos, eventos o fenómenos que tienen características en común y que son de interés para el estudio. Es el grupo que se desea estudiar o analizar para obtener conclusiones generales (Palomino, 2018).

Es importante tener en cuenta que la identificación correcta de la población es esencial para la validez y la generalización de los resultados obtenidos. Si la población se define de manera inapropiada, los resultados obtenidos pueden no ser aplicables a la población real. Por lo tanto, es esencial que los investigadores definan claramente la población que desean estudiar y la forma en que se seleccionará la muestra para obtener conclusiones válidas y confiables (Pastor, 2019).

En algunos casos, la población puede ser muy grande o inaccesible, por lo que los investigadores pueden recurrir a una muestra. La muestra se selecciona de manera aleatoria y representativa para que los resultados obtenidos puedan ser generalizables a la población total, pero también existen muestras pequeñas que podrían ser censales.

**Criterio de inclusión:** Para la investigación se tuvo en cuenta a todos los trabajadores de las fiscalías de violencia contra la mujer, en donde existen cinco despachos provinciales corporativos, cada despacho está conformado por fiscales provinciales como líderes, fiscales adjuntos provinciales, personal administrativo como Asistentes Administrativos, Asistentes en Función Fiscal, asimismo, trabajadores CAS, secigristas y practicantes.

**Criterios de exclusión:** Los trabajadores con contrato de locación de servicio como personal de limpieza y seguridad.

### **Tabla 1**

#### *Descripción de la población*

Descripción	# de trabajadores	# de despachos	
Fiscal provincial	5	4	20
Fiscales adjuntos	10	4	40
Asistentes en función fiscal	15	4	60
Asistente administrativo	5	4	20
		<b>Total</b>	<b>140</b>

*Fuente:* Creación propia

### **Muestra**

En el contexto de una investigación, una muestra se refiere a una parte seleccionada de una población más amplia que se utiliza para obtener información y realizar inferencias sobre esa población. La muestra se elige cuidadosamente para que represente las características y la diversidad de la población objeto de estudio. La muestra se utiliza porque, en muchos casos, es impracticable o costoso recopilar datos de toda la población (Otzen y Mosterola, 2017). En lugar de eso, se selecciona un subconjunto de personas (Hernández et al., 2018).

Es importante que la muestra sea lo más representativa posible de la población objetivo para evitar sesgos y obtener conclusiones válidas y generalizables. Además, el tamaño de la muestra también es relevante, ya que una muestra más grande tiende a proporcionar estimaciones más precisas.

La muestra en la investigación fue censal de 80 personas

### **Muestreo no probabilístico**

En el muestreo no probabilístico, el investigador utiliza su juicio o criterio para seleccionar los elementos que considera más relevantes o representativos de la población en estudio (Aguayo et al., 2019). Los métodos de muestreo no probabilístico son más flexibles y rápidos de implementar, pero tienen limitaciones en términos de generalización y representatividad de los resultados obtenidos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Las técnicas son un compuesto de funciones, herramientas, métodos utilizados para obtener información y conocimiento sobre un tema investigado. Así mismo, permiten obtener y analizar datos de manera rigurosa y sistemática, y están diseñadas para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos. Algunos ejemplos de técnicas de investigación incluyen la encuesta, el análisis documental, la entrevista, la observación, el experimento (Palomino, 2019).

#### **Instrumentos**

Para este estudio se aplicó el cuestionario, lo cual está conformado preguntas diseñadas para recopilar información o datos sobre un tema específico. Se utiliza como una herramienta para recabar opiniones, actitudes, conocimientos o características de un individuo o grupo de individuos. Puede ser estructurado, con preguntas cerradas y opciones de respuesta predefinidas, o puede ser abierto, permitiendo respuestas más detalladas y expresivas (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Ficha técnica de instrumento 1: Gestión institucional**

Denominación:

Autor: García Ochoa, Luz María

Adaptación: Tesén Bravo, Diana Rocío  
Ámbito de aplicación: presencial  
Tiempo: 20 minutos  
Baremos: eficiente, regular e ineficiente  
Forma de administración: autogenerado

### **Ficha técnica de instrumento 2: Productividad**

Denominación:  
Autor: León Cachay, José Daniel  
Adaptación: Tesén Bravo, Diana Rocío  
Ámbito de aplicación: presencial  
Tiempo: 20 minutos  
Baremos: eficiente, regular ineficiente  
Forma de administración: autogenerado

### **Validez**

La validez viene a ser como la revisión del instrumento por parte de especialistas en el tema, y revisaran la redacción, la pertinencia como el constructo; en esta investigación se tuvo a 3 expertos en el tema.

### **Tabla 2**

*Validación de expertos*

	Nombre	Grado	Especialidad
Experto 1	Cristian Baltazar Camacho	Mg.	Gestión Publica
Experto 2	Cintya Gloria Oyarce Contreras	Mg.	Gestión Publica
Experto 3	Fanny Flor Velarde Guevara	Mg.	Gestión Pública

*Fuente:* Creación propia

### **Confiabilidad**

Para evaluar la confiabilidad de un cuestionario, se utilizan diferentes técnicas estadísticas, como el coeficiente alfa de Cronbach o la prueba-reprueba, que permiten medir la consistencia interna y la estabilidad temporal de las respuestas obtenidas. Una mayor confiabilidad aumenta la validez de los datos y,

por lo tanto, la calidad de las conclusiones obtenidas a partir de ellos (Martínez y Selva, 2019).

La fiabilidad para la V1 fue de .906; es decir, confiable, asimismo, la fiabilidad para la segunda variable fue de .951, según los estándares también es bastante fiable.

### **3.5. Procedimientos**

Previa gestión ante la dirección de la escuela de post grado de la universidad se me hizo entrega de una carta de presentación, la carta P.148 – 2023-UCV-VA-EPG-F01/J, la cual se presentó ante la Mesa de Partes de la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Norte a fin de que se brinde acceso para aplicar las encuestas al personal fiscal y administrativo de las fiscalías especializadas en violencia de Lima Norte-Sede Comas. El piloto fue aplicado a veinte (20) personas relacionadas a mi área de estudio no necesariamente de la misma institución antes referida, en relación a la confiabilidad se demostró que los instrumentos fueron altamente confiables.

Al contar con el visto bueno de dicha dependencia fiscal, me constituí de manera personal al tercer despacho de la primera fiscalía de violencia de Lima Norte en donde a uno de los encuestados se le hizo firmar el formato de consentimiento informado, conforme a las directivas de la universidad; se utilizaron dos cuestionarios validados a la muestra escogida para la investigación, la recolección, dado que a la actualidad ya se superó la pandemia por el COVID-19, fue de manera presencial y a través del aplicativo FORMULARIOS DE GOOGLE”, no se realizó ninguna manipulación a las variables, se aplicó una sola vez el cuestionario en mención a 80 personas.

Se aplicó el instrumento para cumplir con el propósito del estudio, previamente validado por tres expertos con grado de magister, después se procedió a tabularlo en un cuadro Excel, y se calculó los baremos, que fueron 3, ineficiente, regular y eficiente, superado este ínterin se aplicó los estadígrafos correspondientes, en este caso el de normalidad, y la prueba de contrastación de hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la aplicación de las estadísticas se empleó SPSS, un sistema operativo informático italiano. Dentro de este programa, se utilizó el alfa de cronbach para medir la fiabilidad; se elaboraron estadísticas descriptivas utilizando tablas de frecuencias y agruparlas por variables y dimensiones, dándonos a conocer el nivel de estas, según los baremos; así mismo, se utilizó el estadístico de tabla cruzada; y para la comprobación de hipótesis se empleó la prueba de Spearman ya que los resultados son “no paramétricos”, según la tabla de normalidad Kolgomorov smirnov.

### **3.7. Aspectos éticos**

Lo primero que se tuvo en cuenta en este punto, fue la reserva de la identidad de los encuestados, y se les hizo conocer el consentimiento informado, se citó todas las referencias mediante APA, cumpliéndose completamente con lo establecido en la normativa académica y reglamentos que la universidad solicita, se cumplió el principio de beneficencia, el cual es un concepto ético que se refiere a la obligación de actuar en beneficio de los demás y promover su bienestar. Este principio implica hacer el bien y actuar en interés de los demás, buscando maximizar los resultados positivos y minimizar los resultados negativos en las acciones y decisiones que tomamos.

En cuanto a la veracidad, se puede señalar la realidad que se encontró en la búsqueda de información, sin alterar en lo absoluto la manera interpretativa, para que de esta manera los actores sociales accedan de primera mano a esta información (Paredes et al., 2020).

A nivel internacional, existen diferentes documentos y declaraciones que establecen principios éticos para la investigación. Uno de los más reconocidos es la Declaración de Helsinki, emitida por la Asociación Médica Mundial (WMA), que proporciona directrices sobre temas como el consentimiento informado, la selección equitativa de participantes y el manejo adecuado de datos confidenciales. En cuanto a la aplicación de los principios éticos en la investigación, estos son:

Beneficencia: implica buscar el bienestar y beneficio máximo para los participantes de un estudio. Esto incluye maximizar los potenciales beneficios mientras se minimizan los posibles riesgos o daños asociados a la investigación.

No maleficencia: consiste en evitar causar daño o perjuicio innecesario a los participantes. Los investigadores deben asegurarse de que los procedimientos utilizados no generen efectos negativos significativos en la salud física o mental de los sujetos.

Autonomía: se refiere al respeto por la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas y participar voluntariamente en un estudio. Los investigadores deben obtener el consentimiento informado de los participantes, brindando información clara sobre los objetivos del estudio, procedimientos involucrados, posibles riesgos y beneficios esperados.

Justicia: implica garantizar una distribución equitativa de los beneficios y cargas asociados a la investigación. Esto incluye evitar la selección sesgada de participantes y asegurar que aquellos que forman parte del estudio sean tratados con igualdad y justicia.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

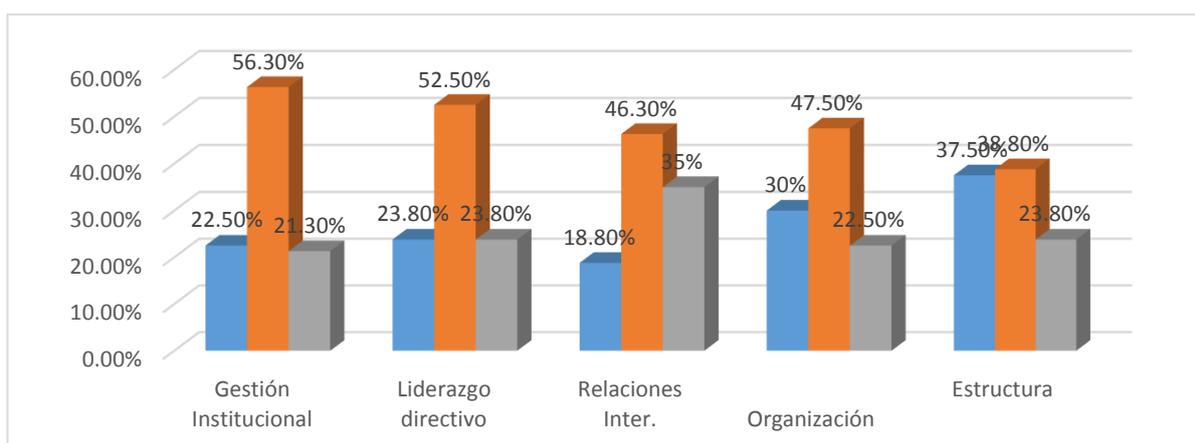
*Frecuencia de la variable 1 Gestión institucional y sus dimensiones*

	V1 Gestión Institucional		D1 Liderazgo directivo		D2 Relaciones Interpersonales		D3 Organización		D4 Estructura	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ineficiente	18	22.5%	19	23.8%	15	18.8%	24	30%	30	37.5%
Regular	45	56.3%	42	52.5%	37	46.3%	38	47.5%	31	38.8%
Eficiente	17	21.3%	19	23.8%	28	35%	18	22.5%	19	23.8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

*Fuente:* Creación propia

**Figura 1**

*Frecuencia de la variable 1 Gestión institucional y sus dimensiones*



*Fuente:* Creación propia

*Nota:* De la encuesta realizada a 80 personas en una fiscalía especializada en violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de Lima Norte, la tabla 3 indica que, como principal preponderancia se encuentra el nivel regular con 45 personas que son reflejadas en 56.3%, además, el 25% de las personas respondieron que el nivel es ineficiente, solo el 21.3% de encuestados señalaron que la gestión es eficiente, se puede inferir que la gestión institucional no cumple con los estándares establecidos.

Así mismo, se visualiza que en la dimensión liderazgo directivo, la opinión por mayoría es que está en un nivel regular; es decir 52.5%, otro grupo señala que está en un nivel ineficiente, en un 23.8% y en un nivel eficiente también 23.8%, en

cuanto a la dimensión Relaciones Interpersonales el 46.3% indicó que está en un nivel regular, mientras que un 35% de los encuestados señalaron que está en un nivel eficiente y, 18.8% indicaron que está en un nivel eficiente, en cuanto a la dimensión organización, el 47.5% indicó que esta en un nivel regular, el 30% está en un nivel ineficiente y el 22.5% indicaron que está en un nivel eficiente, finalizando la dimensión estructura, le encabeza el nivel regular en un 38.8%, además un nivel ineficiente de 37.5% y solo un nivel eficiente de 23.8%.

**Tabla 4**

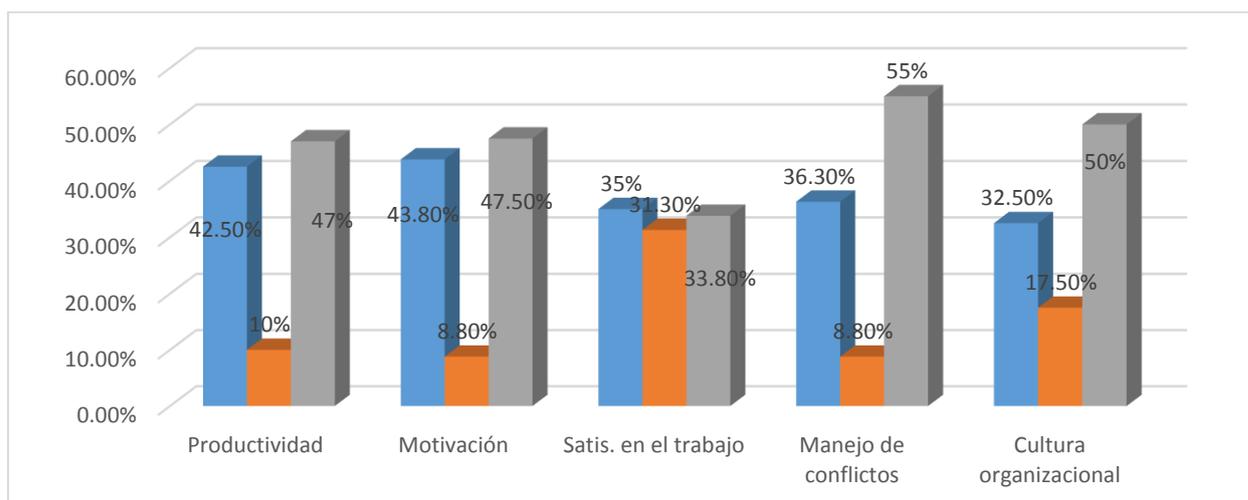
*Frecuencias de la variable 2 Productividad y sus dimensiones*

V2 Productividad	D1		D2		D3		D4			
	Motivación		Satisfacción en el trabajo		Manejo de conflictos		Cultura organizacional			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ineficiente	34	42.5%	35	43.8%	28	35%	29	36.3%	26	32.5%
Regular	8	10%	7	8.8%	25	31.3%	7	8.8%	14	17.5%
Eficiente	18	47%	38	47.5%	27	33.8%	44	55%	40	50%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

*Fuente:* Creación propia

**Figura 2**

*Frecuencia de la variable 2 Productividad y sus dimensiones*



*Fuente:* Creación propia

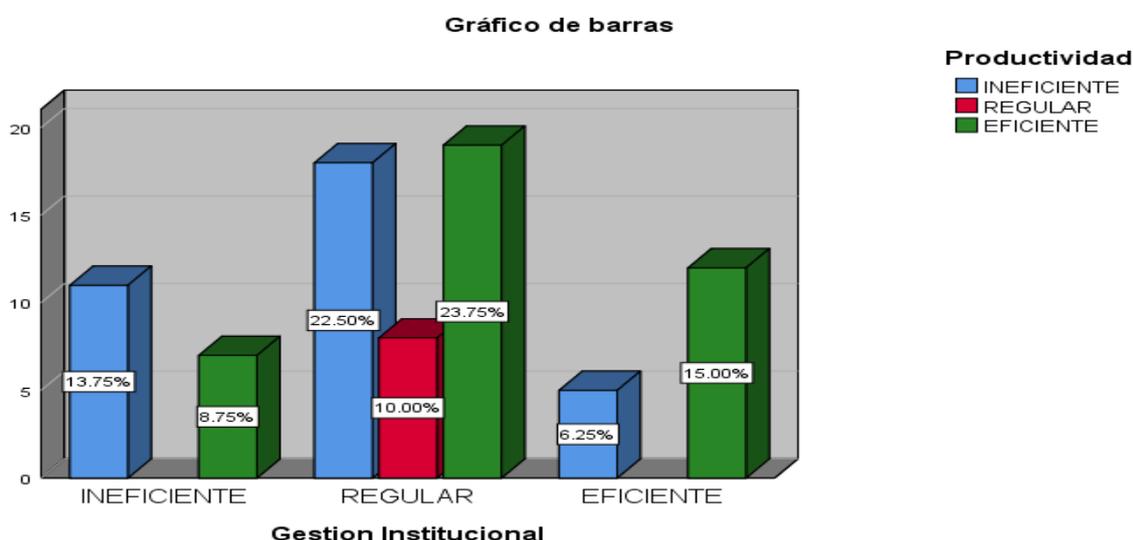
*Nota:* De la encuesta llevada a 80 individuos, trabajadores del Ministerio Público, de la variable productividad, el 42.5% señaló que no son eficientes en este aspecto,

contrariamente el 47% indicó que son eficientes, un pequeño grupo representado por el 10% indicó que está en un nivel regular, claramente se puede inferir que dentro de esta institución la productividad no está cumpliendo los estándares óptimos y deseados por la ley de modernización del estado, ley marco de las instituciones estatales.

Así mismo, en cuanto a la dimensión motivación, el 43.8% indicó que es ineficiente mientras que el 47.8% señaló que es eficiente, así mismo, el 8.8% indicó que esta dimensión está en un nivel regular, en la dimensión satisfacción en el trabajo el nivel ineficiente en la institución es de 35% y el nivel eficiente fue de 33.8% mientras que en un nivel regular la tabla señala un 31.3%, para la dimensión manejo de conflictos, el nivel preponderante fue el nivel eficiente en un 55%, un grupo de 36.3% indicó que está en un nivel eficiente, solo un 8.8% señala que esta en un nivel regular, finalmente en cuanto a la dimensión cultura organizacional, la mitad de los encuestados indicó que está en un nivel eficiente, el 32.5% señaló que está en un nivel ineficiente, solo un 18.5% respondió que está en un nivel regular.

**Figura 3**

*Tabla cruzada del objetivo general*



Fuente: Creación propia

*Nota:* En la siguiente figura se puede visualizar que, mientras que la gestión institucional está en un nivel eficiente en un 13.75% también lo está la productividad, cuando la gestión se encuentra en un nivel regular, en un 23.8%, también se encuentra la productividad en la misma cantidad, el 15% de los

encuestados indicó que la gestión se encuentra eficiente, y de la misma forma se encuentra la productividad, esto se debe de entender inferencialmente que mientras la gestión institucional se incrementa o mejora, de la misma manera se mejorará la productividad, existiendo una congruencia de ponderación entre las variables en estudio.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	.282	80	.000
Liderazgo directivo	.263	80	.000
Relaciones interpersonales	.239	80	.000
Organización	.241	80	.000
Estructura	.242	80	.000
Productividad	.315	80	.000
Motivación	.317	80	.000
Satisfacción en el trabajo	.232	80	.000
Manejo de conflictos	.356	80	.000
Cultura Organizacional	.321	80	.000

*Fuente:* Creación propia

*Nota:* Como la muestra es mayor a 40 personas se utilizará como guía de normalidad la prueba de KS, si la prueba de normalidad en relación al grado de significancia  $\leq 0.05$ , la prueba será no paramétrica (este tema por un tema de lógica ya es existente, ya que las variables son de índole cualitativa), según la tabla 5 para las variables de estudio como para las dimensiones la significancia fue de  $= .000$ , este dato  $0 \leq 0.05$ , es no paramétrica.

La regla de decisión señala que si es para métrica = se utilizará Pearson, para el estudio de contrastación de hipótesis y medir el grado de relación de estas.

Si la prueba, (como en este caso) es no paramétrico = se utiliza el R Spearman.

**Tabla 6***Correlación del objetivo general*

	Gestión Institucional	Liderazgo directivo	Relaciones interperson ales	Organización	Estructur a
Correlación	.220*	.224	.249	.359	.234
Produ de ctivida Spearman d Sig. (bilateral)	.049	.045	.026	.001	.037
N	80	80	80	80	80

*Fuente:* Creación propia

*Nota:* El nivel de la investigación es correlacional, así es que se presentaran la conectividad de acuerdo a los objetivos trazados, en primer lugar la gestión institucional se relaciona con la productividad en un  $Rho = .220$  conectividad baja, además, según la  $Sig, = .049$  se acepta la  $H_1$ , existe conexión significativa y se puede interpretar como enunciado que: mientras que la Gestión Institucional mejore la productividad de los trabajadores de la institución también mejora, en cuanto al primer objetivo específico, la conectividad entre liderazgo directivo y productividad es de  $Rho = .224$  conexión baja, según la  $Sig, = .045$  se acepta la  $H_1$ , se puede inferir, el liderazgo es tan importante que mientras que mejore la productividad también tendrá una mejora significativa.

En cuanto al segundo objetivo, la conexión entre la dimensión, relaciones interpersonales es de  $Rho .249$  baja relación según la  $Sig, = .026$  se acepta la  $H_1$ , se puede decir sobre estos datos que las relaciones interpersonales entre los trabajadores y jefes de área mejoran la productividad, en cuanto a la relación la conectividad fue de  $Rho = .359$  se acepta la  $H_1$ , y se puede explicar indicando que una organización bien definida y ordenada incrementa la productividad en cualquier institución, finalmente en cuanto en cuanto la estructura, es evidente que se trabaja mejor cuando la estructura es de calidad y sobre todo cómoda, la conectividad entre estructura y productividad es de  $Rho = .234$  baja relación se acepta la  $H_1$ , y se puede explicar estos resultados indicando que, cuando mejor sea la estructura para poder realizar una labor mejor será la productividad

## V. DISCUSION

En este apartado se presenta la discusión de los hallazgos encontrados en relación a los objetivos de la investigación. La gestión institucional es un aspecto fundamental en cualquier organización, ya que se encarga de los recursos, monetarios o de recursos humanos, disponibles para alcanzar los objetivos establecidos. Una buena gestión institucional es vital para lograr altos niveles de productividad.

Entre los principales hallazgos encontrados, se puede indicar que se existe relación significativa entre la gestión institucional y la productividad en la fiscalía de violencia de género, el nivel de conectividad entre las variables fue de  $Rho = .220$ , además inferencialmente se puede señalar que, mientras la gestión institucional mejora, la productividad llegará a mejor auge, esto tiene relación con las conclusiones encontradas por Enciso (2020), Alcedo (2020) y Málaga (2018), la diferencia entre estos hallazgos es que los resultados de relación de este autor, es que la relación es moderada y en el hallazgo de la presente investigación es baja, la muestra que utilizó el autor es más grande, además, los 3 autores concluyen que cuando el clima en el trabajo es favorable la productividad mejora.

Así mismo, Málaga (2018) indicó que el desenvolvimiento, estuvo directamente relacionado con su ambiente laboral. Los trabajadores rinden más en un mejor ambiente laboral, así mismo, concuerda con Rodomiro (2010) quien ha señalado que la gestión institucional es tan importante que la producción depende de esta, una adecuada gestión institucional permite definir claramente las responsabilidades y funciones de cada miembro del equipo, evitando así confusiones o duplicidad de tareas. Esto aumenta la eficiencia y reduce el tiempo perdido en actividades innecesarias o repetitivas.

La gestión institucional es fundamental para mejorar la productividad de una organización. A través de una buena gestión, se pueden identificar y optimizar los recursos disponibles, establecer metas claras y realistas, planificar adecuadamente las actividades y coordinar eficientemente el trabajo en equipo.

Una gestión institucional efectiva también implica la implementación de sistemas de control y seguimiento, que permiten evaluar constantemente el

desempeño y tomar decisiones oportunas para corregir cualquier desviación o problema que pueda afectar la productividad.

Además, fomenta un ambiente de trabajo saludable, promoviendo la comunicación efectiva, la participación activa de los colaboradores y el desarrollo profesional. Esto contribuye a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo cual impacta positivamente en su rendimiento y en la calidad de su trabajo.

Por otro lado, una gestión institucional adecuada también implica la identificación y aplicación de buenas prácticas en diferentes áreas de la organización. Esto puede incluir estrategias eficientes de producción, métodos innovadores para realizar tareas o procesos más rápidos y eficaces, entre otros aspectos.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se acepta la conectividad entre el liderazgo directivo y la productividad, el  $Rho = .22.4\%$  conexión baja, se puede inferir, que el liderazgo es tan importante en una institución sea privada o pública, que mientras mejore, la productividad también tendrá una mejora significativa, esto guarda relación con lo indicado por García (2018) quien señaló que el liderazgo, es necesario para una mejor productividad, indica que cuando en una institución la cabeza tienen bien claro o definido los objetivos estos son compartidos con los colaboradores, en ese mismo sentido Maya et al. (2019) indican que los líderes fijan y alcanzan los objetivos, el líder es quien debe inspirar y motivar a los miembros del equipo para que colaboren en la consecución de los objetivos de la organización.

Un liderazgo efectivo, transparencia en la toma de decisiones y comunicación abierta son elementos clave para mantener a los trabajadores motivados y enfocados en su trabajo, tiene relación con lo indicado por Alcázar (2020) quien explica la teoría del liderazgo situacional y explica que el líder debe adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades y expectativas de los miembros de la organización.

La relación entre el liderazgo directivo y la productividad en una fiscalía de violencia familiar es de suma importancia, tiene un impacto significativo en la forma

en que se gestionan los recursos humanos, materiales y financieros dentro de una organización.

Un líder directivo eficaz puede inspirar y motivar a su equipo para alcanzar altos niveles de desempeño. Un buen líder establece metas claras, fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, brinda retroalimentación constructiva y reconoce y premia los logros. Esto crea un ambiente laboral positivo donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con su trabajo.

Cuando los miembros del equipo están motivados, aumenta su nivel de compromiso y dedicación hacia sus responsabilidades laborales, lo cual se traduce en una mayor productividad. Los empleados son más propensos a trabajar duro, ser creativos y encontrar soluciones efectivas a los desafíos diarios cuando tienen un líder que les apoya y guía.

Además, también juega un papel fundamental en la planificación estratégica de una fiscalía de violencia familiar un líder efectivo, quien debe ser capaz de establecer objetivos realistas y viables para el departamento, identificar las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo, asignar tareas adecuadas a cada miembro del equipo y monitorear constantemente el progreso hacia estos objetivos.

Como siguiente hallazgo se tuvo que: la conexión entre la dimensión, relaciones interpersonales fue de  $Rho = .24.9$ , baja relación, se acepta la H1, existe conexión significativa entre relaciones interpersonales y productividad, se puede decir sobre estos datos que las relaciones interpersonales entre los trabajadores y jefes de área mejoran la productividad, estos resultados tienen conectividad con lo indicado por Quijia (2021) quien unas de sus conclusiones indicó que relaciones interpersonales son vitales para un mejor trabajo en equipo, esto desde la perspectiva que la gestión institucional es pilar de la relaciones entre trabajadores, además, esta situación de mejora continua laboral, incrementa la productividad, en ese mismo sentido, Ramírez (2019) indicó que estas interacciones pueden afectar al rendimiento laboral y a la salud mental, en caso de no encontrarse bien o sentirse bien dentro del entorno o con uno mismo.

La relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en una fiscalía es de vital importancia. En primer lugar, una buena relación interpersonal

entre los miembros de una fiscalía promueve el trabajo en equipo. Cuando existe un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva, los colaboradores pueden colaborar de manera más eficiente y coordinada, lo que se traduce en una mayor productividad.

En cuanto a la motivación, las relaciones interpersonales positivas generan un sentido de pertenencia y motivación entre los empleados de una fiscalía, sentirse valorado y apoyado por los compañeros de trabajo fomenta la motivación para lograr metas comunes y aumentar la productividad. En cualquier entorno laboral pueden surgir diferencias o conflictos entre los miembros del equipo. Sin embargo, cuando existen buenas relaciones interpersonales, estos conflictos pueden ser abordados y resueltos de manera constructiva y rápida, evitando afectaciones a la productividad general.

La comunicación es fundamental para el buen funcionamiento de una fiscalía, sobre todo especializada, como la fiscalía de violencia familiar. Una relación interpersonal sólida facilita la comunicación efectiva entre todos los niveles jerárquicos, permitiendo transmitir información clara, establecer expectativas claras y evitar malentendidos que puedan afectar el desempeño individual o colectivo.

En cuanto al bienestar emocional: Las buenas relaciones interpersonales contribuyen al bienestar emocional de los empleados en una fiscalía. Sentirse respaldado por los compañeros genera un ambiente laboral más saludable, reduce el estrés y mejora la calidad de vida en el trabajo, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad.

Existe conectividad directa entre la conectividad entre organización y productividad, fue de  $Rho = .359$  se acepta la H1, ósea, y se puede explicar indicando que una organización bien definida y ordenada incrementa la productividad en cualquier institución, la capacidad para anticipar cambios en el mercado o situaciones imprevistas que puedan afectar a la organización. Al tener planes estratégicos bien definidos, se pueden tomar medidas preventivas antes de que sea demasiado tarde.

De esta forma, se minimizan los riesgos y se asegura la continuidad del negocio, estos resultados guardan relación con lo indicado por Palacios (2021)

quien indicó que existe correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral los cuales estaban altamente correlacionados ( $Rho = 0,620$ ) y Arce (2018) quien indicó que la organización y los recursos humanos se relacionan en .408, la diferencia con la presente investigación es que, realizaron una prueba paramétrica, mientras que la prueba que se implementó fue no paramétrica.

En cuanto la estructura, es evidente que se trabaja mejor cuando la estructura organizativa sea bien definida, la conectividad entre estructura organizacional y productividad fue de  $Rho = .234$  baja relación, se acepta la  $H_1$ , y se puede explicar estos resultados indicando que, cuando mejor sea la estructura organizativa mejor será la productividad, esto tiene relación con lo indicado por Pacheco (2019), quien indicó que el bienestar laboral por la estructura de la institución tiene relación con la productividad en un 46%, la estructura es un elemento fundamental para la mejora de la productividad en cualquier organización. Una adecuada estructura permite establecer roles y responsabilidades claras, lo que reduce la duplicidad de tareas y aumenta la eficiencia del trabajo. Además, una buena estructura también permite establecer canales de comunicación claros y eficientes entre los diferentes integrantes de la organización.

Otro aspecto importante que influye en la productividad es la motivación del personal. Una estructura adecuada puede ayudar a fomentar un ambiente laboral positivo y motivador, al permitir que los empleados sientan que su trabajo tiene propósito y valor dentro de la organización. También puede permitirles desarrollarse profesionalmente mediante oportunidades de capacitación o ascenso, lo cual incrementa su compromiso con la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

Primera:

El estudio concluyó según el objetivo general y se determinó que la gestión institucional tiene una correlación baja, en  $Rho = .22$  con la productividad, se puede inferir indicando que la gestión institucional en las fiscalías de violencia de Comas se encuentra en un nivel regular, mientras mejore la gestión institucional lo hará la productividad; así mismo, se acepta la  $H_1$  que se propuso inicialmente.

Segunda:

En cuanto al primer objetivo específico se determinó que el liderazgo directivo se correlaciona con la productividad en un  $Rho = .224$ , en ese mismo sentido se puede inferir indicando que este tipo de liderazgo dentro de las fiscalías de violencia, se encuentra en un nivel regular, además cuando mejore el liderazgo directivo también mejorará la productividad, se acepta la  $H_1$  específica 1, que se propuso inicialmente.

Tercera:

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que las relaciones interpersonales en una organización pública o privada son esenciales, y se relacionan con la productividad, en un  $Rho = .249$ , la interacción entre colaboradores no solo mejora la productividad sino el ambiente de trabajo, si existen buenas relaciones interpersonales mejor será la productividad, se acepta la  $H_1$  específica 2, que se propuso inicialmente.

Cuarta:

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que la organización en la Fiscalía de Violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar se relaciona con la productividad en un  $Rho = .359$ , inferencialmente se puede señalar que, cuando mejor sea la organización en la fiscalía de violencia, mejor productividad se podrá tener, se acepta la  $H_1$  específica 3, que se propuso inicialmente.

Quinto:

En cuanto al cuarto objetivo específico, se determinó que la estructura organizacional, se relaciona con la productividad en un  $Rho = 234$ , se puede señalar que, si mejor es la estructura de una institución, mejor será la productividad, se acepta la  $H_1$  específica 3, que se propuso inicialmente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera:

A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Norte, a fin de que realice un planeamiento estratégico, con el propósito de que mejore el direccionamiento de las fiscalías de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar de Comas, fijándose metas alcanzables, con ideas precisas y comunicativas, además, que incite la colaboración entre trabajadores de la institución, como charlas de compromiso con la labor que se desempeña, de esta manera coadyuvara a la reducción de la excesiva carga procesal.

Segunda:

Al presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Norte, a efectos de que coordine la realización de capacitaciones constantes a los fiscales gestores de las fiscalías de violencia, en temas de gestión institucional, dirección de instituciones, gestión pública avanzada, con la finalidad de mejorar y avanzar con la productividad, de esa manera existirán directivos capacitados con tendencias nuevas en la administración pública.

Tercera:

A los administradores de las fiscalías y a todos los colaboradores como personal administrativo, fiscales adjuntos y provinciales se le recomienda trabajar en la mejora de las relaciones interpersonales y ser más flexible con la inteligencia emocional, con la finalidad de poder tener un centro de labor ameno y de buen compañerismo, de esa manera podrán avanzar con mayor celeridad, eficacia y eficiencia los casos fiscales en beneficio de la población de Lima Norte.

Cuarta:

Al Ministro de Justicia y Derechos Humanos, a fin de que proponga leyes y normas administrativas con enfoque en gestión pública a efectos de mejorar la organización en las entidades del sector de justicia, como en este caso la fiscalía de violencia, teniendo en cuenta que la organización depende de las actividades realizadas por cada dependencia, lo cual deberá ser respetada por todos los jefes de área con el propósito de que los colaboradores conozcan específicamente su quehacer diario o responsabilidad funcional.

Quinta:

A los fiscales provinciales de las fiscalías de violencia de Lima norte, exhortar a todos los trabajadores de la fiscalía, ya sea personal administrativo y/o fiscal, a respetar y dar a conocer la estructura de la institución, con el propósito de tener en cuenta las responsabilidades que debe cumplir cada integrante de los despachos fiscales, a fin de cambiar la percepción que tiene la ciudadanía sobre el trabajo fiscal.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2015). Analysis to the Research Method analysis to the research method. *Daena: International journal of good conscience*, 10(1), 205-214. [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Aguiar, F; D. (2020). *Propuesta metodológica para la gestión de aprendizaje organizacional y productividad en MIPYME caso de estudio: empresa Nayarita*. [Tesis par optar el grado de magister de la universidad de Aramara Mexico].[http://dspace.uan.mx:8080/bitstream/123456789/2347/1/PROPUESTA%20METODOL%c3%93GICA%20PARA%20LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20APRENDIZAJE%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20EN%20LA%20MIPYME.\\_compressed.pdf](http://dspace.uan.mx:8080/bitstream/123456789/2347/1/PROPUESTA%20METODOL%c3%93GICA%20PARA%20LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20APRENDIZAJE%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20EN%20LA%20MIPYME._compressed.pdf)
- Aguayo Vergara, M., Bravo Molina, M., Nocetti de la Barra, A., Concha Sarabia, L., & Aburto Godoy, R. (2019). Student perspective of the flipped classroom pedagogical model in learning English as a foreign language. *Revista Educación*, 43(1), 97-113. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v43n1/2215-2644-edu-43-01-00097.pdf>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Leadership Style and Organizational Commitment: Impact of transformational leadership. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract&tlng=en)
- Alcedo Vásquez, M. (2020). *Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020* [Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56675/Alcedo\\_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56675/Alcedo_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/003050736990004X>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D. O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. [tesis para optar el grado de magíster de la Universidad Internacional del

Ecuador].<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INV%20ESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Arce Tapia, F. (2018). *La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos industriales la Ideal SAC* [Tesis de maestría de la universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/2268>

Baltazar C. (2023). *El Employer Branding y Modernización del Estado en una Municipalidad de Lima 2022*. [Tesis para optar el Grado de Maestro de la Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98609/Baltazar\\_CC-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98609/Baltazar_CC-SD.pdf?sequence=4)

Banco Mundial (2018). Gestión de la educación. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

Bapuji, H., Ertug, G., & Shaw, J. D. (2020). Organizations and societal economic inequality: A review and way forward. *Academy of Management Annals*, 14(1), 60-91. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2018.0029>

Besliu, D. (2018) Institutional management of change. Resistance of the employees against organizational transformations. *Scientific research and education in the air force*, pp. 351 – 358. <https://ns.afahc.ro/ro/afases/2018/46-CalinBESLIU.pdf>

Cepal.(2022). *Informe Regional Productividad Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_847153.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_847153.pdf)

Cruz, C. y Sarmiento, L. (2018). Correlation of requirements for management integration in Colombian public entities. *Revista Signos*. 10(1), 25-38. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459732001/560459732001.pdf>

Cuevas, L. (2018). Control interno del sector público. Comisión de Contabilidad y Auditoría Gubernamental del Colegio de Contadores Públicos de México.

Multidisciplinar. <https://www.ccpm.org.mx/avisos/2018-2020/control.interno.cofi.pdf>

De Antoni, C. (2020). A review of the agreements and discrepancies of the theory of contingencies and the theory of population ecology. *Administrative Sciences*, (15), 75-86. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382020000100075&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382020000100075&script=sci_abstract)

De la Hoz, M., & de la Torre, R. (2018). Análisis de la productividad en la empresa: una revisión de la literatura reciente. *Revista de Administración de Empresas*, 26(2), 29-48. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25784>

Díaz, P., y Díaz, Á. (2018). The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador. *Dialnet*, 3(11), 60-63. doi: <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.

Diéguez, A. (2019). ¿Existe el método científico? Filosofía y ciencia en el siglo XXI. *Revista Tiempo y Clima*, 5(70). <https://pub.ameweb.org/index.php/TyC/article/view/2402>

Enciso, Cahuapaza J. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno* [Tesis de maestría de la universidad del Altiplano]. [file:///C:/Users/Cristian/Downloads/T036\\_02438974\\_M.pdf](file:///C:/Users/Cristian/Downloads/T036_02438974_M.pdf)

Espinoza Freire, E. E. (2019). Variables and their Operationalization in educational research. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci_arttext&tlng=pt)

García Ochoa, L. (2021). *Gestión institucional y el servicio logístico que se brinda a los directores de I.E de la UGEL 01 S.J.M.* [Tesis para optar el grado de Magister en la universidad cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67397>

García Tovar, B, (2018). *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado.*

[Tesis de maestría de la universidad de Querétaro de México].<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>

Arias Gonzáles, J. L. (2022). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I + D, Innovación más desarrollo*, 10(28).  
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>

Hanco Gómez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno *Comuni@ ción*, 12(3), 186-194.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext&tlng=pt)

Hernández, R y Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación*. 7ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.

Huamani Becerra, G., y Álvarez López, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local la joya – Arequipa 2018* [Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani\\_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Jiménez Rodríguez, L., & Gamboa-Suárez, R. (2018). Human and intellectual capital as a catalyst for organizational management. *Mundo FESC*, 8(15), 83-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6638704>

León Cachay, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis para optar el Grado de Maestro de la Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Luna-Bernal, A. C. A., Mejía-Ceballos, J. C., & Laca-Arocena, F. A. (2017). Conflicts with Classmates and Conflict Management Styles in High School Students. *Revista Evaluar*, 17(1).  
[https://web.archive.org/web/20180514231917id\\_/https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/viewFile/17074/16705](https://web.archive.org/web/20180514231917id_/https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/viewFile/17074/16705)

- Maciulyte y Matuzeviciute (2018). Impact of human capital development on productivity growth in EU member state. <https://doi.org/10.3846/bme.2018.66>
- Martínez, S., & Selva, A. (2019). *Utilización de los métodos de validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrado*. [Tesis de Maestría en Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica]. [https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA% 20ALM ADA. pdf](https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA%20ALMADA.pdf).
- Málaga Tito, C. (2018). *Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica* [Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29406/malaga\\_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29406/malaga_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. H. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. *Understanding human motivation* (pp. 26–47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Iseas Argüelles, J. (2019). Leadership Management and Quality Education *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYEducacionDeCalidad-7088747.pdf>
- Llarosa Morán, J. J., Cruz Peredo, G. G., & Sayay Guerrero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 56-63. <http://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/215>
- Ñañes Silva, M., y Lucas Valdez, G. (2019). Leadership of the director in the quality of institutional management: a challenge in current education. *Investigación y postgrado*, 34(1), 167-180. <file:///C:/Users/Cristian/Downloads/Dialnet-LiderazgoDelDirectorEnLaCalidadDeLaGestionInstituc-6931371.pdf>
- Ocampo, Ulloa, W. Huilcapi, Mazacon, N. Cifuentes, Rodríguez, A. (2019). The organizational structure based on the behavior of human capital in organizations. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el*

137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Cantos Ochoa, M. E. (2019). The comprehensive audit as a validation tool for institutional management. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(2), 422-448. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923471>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Study Population. *International Journal of Morphology*, 35 (1), pp. 227 – 232. Obtenido de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)
- Pacheco, T, J. (2019). *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los fiscales de la seccional Cundinamarca* [Tesis para optar le grado de maestro de la universidad externado de Colombia]. <https://core.ac.uk/reader/289257640>
- Palacios Villanueva, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo*. [Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60771>
- Pérez Corrales, J. D., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)
- Paredes E., María Cristina, Pesse-Sorensen, Karen, & Barros Rubio, Ximena. (2020). Proposal on the principles that should guide the ethical responsibilities of the state during the COVID-19 pandemic. *Revista médica de Chile*, 148(10), 1481-1488. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020001001481>
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). Organizational culture as a basis for the permanence of organizations. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072019000200198](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200198)

- Palomino G, L. (2019). "El ABC de la investigación". Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C.
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
- Peña-Rivas, H., & Villón-Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pineda-Pizarro, V., & Erazo-Álvarez, J. C. (2021). Organizational Structure and its relationship with administrative processes in private educational institutions. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 37-68.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984998>
- Prieto Castellanos, B. J. (2017). Use of Deductive and Inductive Methods to Increase the Efficiency in the Acquisition and Processing of Digital Evidence. *Cuad. Contab. [online]*. 2017, vol.18, n.46, pp.56-82. ISSN 0123-1472.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-14722017000200056&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-14722017000200056&script=sci_abstract&tlng=en)
- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., y Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26.  
<https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez-Wong, L. C. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. [Trabajo recepcional para obtener el grado de maestría de la universidad jesuita de Guadalajara]. <http://hdl.handle.net/11117/5802>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson, Educación.
- Rodomiros V. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad*. Lima, Perú: National Minority Aud Coucil.
- Rodríguez, M., & Correa, J. (2018). Modelo de gestión institucional para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la empresa. *Revista de Investigación Académica*, 76, 1-15.

- Saavedra-Meléndez, J., & Delgado-Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.  
<http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Sardon-Ari, D. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(1), 443-453.  
<https://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/307>
- Serra, G. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados*.  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%20adstica\\_descriptiva\\_para\\_trabajos\\_de\\_investigaci%20n.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%20adstica_descriptiva_para_trabajos_de_investigaci%20n.pdf)
- Vargas, J., & Molina, E. (2021). Gestión institucional en el sector público: un análisis de la experiencia colombiana. *Revista de Administración Pública*, 53(2), 385-402.
- Vesga Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61.  
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Vara H. (2013). *Desde la Idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*.  
[file:///C:/Users/Cristian/Downloads/Manual\\_7pasos\\_aristidesvara2.pdf](file:///C:/Users/Cristian/Downloads/Manual_7pasos_aristidesvara2.pdf)

Zevallos Arias, Y. A. (2021). La violencia contra la mujer como política pública y su incremento en el Perú entre los años 2016 a 2018. *Revista Científica Investigación Andina* 20(1).  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/838>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de Consistencia:

Matriz de consistencia										
Título: Gestión institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023.										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
<p><b>Problema General:</b> ¿En qué medida se relaciona la gestión institucional con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, ¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, ¿En qué medida se relaciona la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?, ¿En qué medida se relaciona la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar cómo se relaciona la gestión institucional con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar cómo se relaciona el liderazgo directivo con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, Determinar cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, Determinar cómo se relaciona la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023 Determinar cómo se relaciona la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023, Existe relación significativa entre la organización con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023 Existe relación significativa entre la estructura con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023</p>	<b>Variable 1: Gestión institucional</b>			<p><b>Escala de medición</b> Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p><b>Niveles y rangos</b> Deficiente Moderado Apropiado</p>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>					
			El liderazgo directivo	Conocimiento de los objetivos	1					
				Participación y trabajo conjunto	2					
				Cohesión entre el personal	3					
			Las relaciones interpersonales	Coordinación entre el personal	4, 5					
				Comunicación entre los miembros	6,7					
				Relación inter e intragrupal	8,9					
			La organización	Solución de conflictos	10					
				Confianza y credibilidad						
				Toma de decisiones	11					
				Participación y responsabilidad	12					
			La estructura	Adaptabilidad y solución de problemas.	13					
				Dinámica organizacional	14,15					
				De la institución	16,17, 18					
				Del centro de trabajo	19,20					
								<b>Variable 2: Productividad</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>			<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
Motivación	Autonomía	1,2	<p><b>Escala: Ordinal</b> 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV)4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p>	<p>Deficiente Moderado Apropiado</p>						
	Responsabilidades	3								
	Comunicación e integraciones	4, 5								
Satisfacción en el trabajo	Objetivo logrado	6,7								
	Beneficio	8,9								
Manejo de conflictos	Supervisiones	10								
	Actitud	11,12								
	Empatías	13,14								
Cultura organizacional	Tolerancia	15								
	Valores	16,17								
	Conductas	18,19								
	Coherencias	20								

### Anexo 2. Operacionalización de la variable gestión institucional:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango y nivel
<p>Vargas y Molina (2021) definen la gestión institucional en el sector público como un conjunto de procesos, políticas y estrategias que buscan mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública. Los autores sostienen que la gestión institucional es un elemento clave para la implementación de políticas públicas y para el logro de los objetivos de desarrollo del país.</p>	<p>La variable, gestión institucional está dividido en cuatro dimensiones, liderazgo directivo, relaciones interpersonales, organización y estructura con 13 indicadores, con una escala ordinal tipo Likert</p>	<b>Liderazgo Directivo</b>	<p>Conocimiento de los objetivos</p> <p>Participación y trabajo conjunto</p> <p>Cohesión entre el personal</p> <p>Coordinación entre el personal</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4, 5</p>	<p>Ineficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p>
		<b>Relaciones interpersonales</b>	<p>Comunicación entre los miembros</p> <p>Relación inter e intragrupal</p> <p>Solución de conflictos Confianza y credibilidad</p>	<p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p>	
		<b>Organización</b>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Participación y responsabilidad</p> <p>Adaptabilidad y solución de problemas.</p> <p>Dinámica organizacional</p>	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14.15</p>	<p>Ineficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p>
		<b>Estructura</b>	<p>De la institución</p> <p>Del centro de trabajo</p>	<p>16,17,18</p> <p>19,20</p>	

## Operacionalización de la variable productividad

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango y nivel
<p>La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores. El más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).</p>	<p>La variable, productividad está dividido en 4 dimensiones, motivación, satisfacción del trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional, con 12 indicadores, con una escala ordinal tipo Likert</p>	Motivación	Autonomía Responsabilidades Comunicación integraciones	1,2 3 4, 5	<p>Ineficiente Regular Eficiente</p> <p>Ineficiente Regular Eficiente</p> <p>Ineficiente Regular Eficiente</p>
		Satisfacción en el trabajo	Objetivo logrado Beneficio Supervisiones	6,7 8,9 10	
		Manejo de conflictos	Actitud Empatía Tolerancia	11,12 13,14 15	
		Cultura organizacional	Valores Conductas Coherencia	16,17 18,19 20	



**Anexo 3. Cuestionarios:**

**Gestión institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023.**

INDICACIONES: El siguiente instrumento de evaluación tiene como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión institucional con la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ( )

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible.

ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Variable Gestión Institucional						
<b>Dimensión Liderazgo Directivo</b>						
		1	2	3	4	5
1	El jefe del despacho tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la entidad.					
2	La institución tiene la política de trabajo en equipo.					
3	La institución tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
4	Los colaboradores de la institución se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
5	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los trabajadores aportan con ideas que favorecen la gestión institucional.					
<b>Dimensión Relaciones interpersonales</b>						
		1	2	3	4	5
6	Existe comunicación activa entre los trabajadores de la institución.					
7	Existen capacitaciones sobre lo vital que es la comunicación dentro de una institución.					
8	La institución prioriza la buena relación entre los trabajadores.					
9	Se tiene buen trato a los usuarios que se acercan a la institución.					
10	Se facilita soluciones rápidas, solicitadas por los usuarios de la institución.					
<b>Dimensión Organización</b>						
		1	2	3	4	5
11	La toma de decisiones importantes es conversada con el grupo de trabajo.					
12	Usted tiene participación activa en las actividades realizadas por la institución.					
13	En la institución se resuelven los problemas de manera espontánea.					
14	La organización de la institución ayuda a que el trabajo sea más dinámico.					
15	Existen falencias en la organización de la institución.					
<b>Dimensión estructura</b>						
		1	2	3	4	5
16	Existen estacionamientos suficientes para el personal en la institución.					
17	La infraestructura es acorde con lo que representa la institución.					
18	Existen elevadores dentro de la fiscalía donde labora.					
19	Los ambientes de trabajo son cómodos para el desarrollo del trabajo.					



--	--	--	--	--

## Gestión institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023.

INDICACIONES: El siguiente instrumento de evaluación tiene como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ( )

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible.

ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Variable Productividad									
Dimensión Motivación					1	2	3	4	5
1	Considera usted que su área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones.								
2	Usted se encuentra motivado en su puesto de trabajo.								
3	Usted cumple a cabalidad con las tareas encomendadas.								
4	Considera que es comunicativo con sus compañeros de labor.								
5	Usted se integra de manera continua con todos sus compañeros.								
Dimensión Satisfacción en el trabajo					1	2	3	4	5
6	Considera que logra procesar y transmitir sus conocimientos en forma eficiente a sus superiores.								
7	Siempre acaba con las labores encomendadas por el jefe inmediato.								
8	Considera que logra procesar y transmitir sus conocimientos en forma eficiente a sus compañeros de trabajo.								
9	Las supervisiones por parte del órgano de control le molestan.								
10	Su desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir.								
Dimensión Manejo de conflictos					1	2	3	4	5
11	Considera que para negociar debe tener una actitud positiva.								
12	Respeta las opiniones y posiciones de sus compañeros de trabajo.								
13	Usted es asertivo cuando se presentan conflictos.								
14	Si se presentara una confrontación, discusión, mal entendido, usted intercedería para conciliar la situación								
15	Usted mantiene la calma en situaciones desfavorables.								
Dimensión Cultura Organizacional					1	2	3	4	5
16	En su entidad existen valores que determinan la conducción de los colaboradores.								
17	La entidad logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos.								
18	Usted comprende la importancia del logro de los objetivos de la entidad.								
19	Usted muestra compromiso con sus acciones, evaluando el impacto de sus decisiones.								
20	Usted cuenta con la capacidad para comunicarse con todos los niveles jerárquicos en la entidad.								



## Anexo 4. validación por jueces expertos:

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la gestión institucional”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cintya Gloria Oyarce Contreras.		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	(x)
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sistema de Justicia		
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Títulodel estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario sobre la gestión institucional”.
Autora:	García Ochoa, Luz María (2021).
Procedencia:	Perú-Lima.
Administración:	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 13 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.



4. **Soporte teórico**

Vargas y Molina (2021) definen la gestión institucional en el sector público como un conjunto de procesos, políticas y estrategias que buscan mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública. Los autores sostienen que la gestión institucional es un elemento clave para la implementación de políticas públicas y para el logro de los objetivos de desarrollo del país.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Institucional	1.-Liderazgo directivo.	En el liderazgo directivo, los líderes crean objetivos y toman decisiones activas para promover el rendimiento de la organización. Este estilo de liderazgo requiere que el líder motive, dirija y organice a los subordinados para cumplir los objetivos. El líder directivo debe motivar a las personas a fomentar la colaboración y el trabajo en equipo y satisfacer sus necesidades (Simbron y Sanabria 2020).
	2.-Las relaciones interpersonales.	Define las relaciones interpersonales en como dos o más personas, se comunican, colaboran y comparten información y sentimientos. Estas interacciones pueden afectar al rendimiento laboral y a la salud mental, en caso de no encontrarse bien o sentirse bien dentro del su entorno o con uno mismo. Las interacciones entre personas en el lugar de trabajo, pueden afectar la labor en equipo, al ambiente laboral y a la satisfacción de los empleados, las relaciones pueden ayudarte a evitar el estrés laboral y otros problemas psicológicos en el trabajo (Ramírez 2019)
	3.-La organización.	La organización es el proceso mediante el cual un grupo o empresa establece y aplica las estructuras, procedimientos, sistemas y prácticas necesarias para cumplir sus metas y objetivos. El establecimiento de metas y objetivos definidos, la asignación de recursos, el control de los procedimientos y la definición de funciones y deberes forman parte de este concepto (Moran et al. 2020).
	4.-La estructura.	La estructura se refiere a la forma en que se organiza y se dirige una empresa o entidad, incluyendo la definición de roles y responsabilidades, la asignación de recursos, la gestión de procesos y la toma de decisiones

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión institucional elaborado por

Luz María García Ochoa en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su Sintáctica y semántica Son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel (x)

**Dimensiones del instrumento:** Gestión Institucional.

Primera dimensión: Liderazgo directivo.

Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de liderazgo directivo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos.	1 El jefe del despacho tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la entidad.	4	4	4	
Participación y trabajo conjunto.	2 La institución tiene la política de trabajo en equipo.	4	4	4	
Cohesión entre el personal.	3 La institución tiene estilo	4	4	4	



	democrático y transformador de dirección.				
Coordinación entre el personal.	4.5 Los colaboradores de la institución se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los trabajadores aportan con ideas que favorecen la gestión institucional.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Comunicación entre los miembros.	6.7 Existe comunicación activa entre los trabajadores de la institución. Existen capacitaciones	4	4	4	

	sobre lo vital que es la comunicación dentro de una institución.				
2.-Relación inter e intragrupal.	8.9 La institución prioriza la buena relación entre los trabajadores  Se tiene buen trato a los usuarios que se acercan a la institución.	4	4	4	
3.-Solución de conflictos, confianza y credibilidad.	10 Se facilita soluciones rápidas, solicitadas por los usuarios de la institución.	4	4	4	

Tercera dimensión: La Organización.

Objetivos de la Dimensión: Conocer la conformación de la organización.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Toma de decisiones	11 La toma de decisiones importantes, es conversada con el grupo de trabajo.	4	4	4	
2.-Participación y responsabilidad.	12 Usted tiene participación activa en las actividades realizadas por la institución.	4	4	4	
3.-Adaptabilidad y solución de problemas.	13 En la institución se resuelven los problemas de manera espontánea.	4	4	4	
4.-Dinámica organizacional	14, 15 La organización de la institución ayuda a que el trabajo sea más dinámico. Existen falencias en la organización de la institución.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Estructura.

Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-De la institución.	16, 17 y 18 Existen estacionamientos suficientes para el personal de la institución. La infraestructura es acorde a lo que representa la institución. Existen elevadores dentro de la fiscalía donde labora.	4	4	4	
2.-Del centro de trabajo.	19 y 20 Los ambientes	4	4	4	



de trabajo son cómodos para el desarrollo del trabajo. La ventilación es adecuada para el tipo de trabajo realizado.				
--	--	--	--	--

Mg. Cinthya Gloria Oyarce  
Contreras.

DNI: 44713217

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la gestión institucional”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cristian Baltazar Canacho.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social (x) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho Penal y Civil
<b>Institución donde labora:</b>	Estudio Jurídico Costa Baltazar.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)



Nombre de la Prueba:	“Cuestionario sobre la gestión institucional”.
Autora:	García Ochoa, Luz María (2021).
Procedencia:	Perú-Lima.
Administración:	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 13 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

#### 4. Soporte teórico

Vargas y Molina (2021) definen la gestión institucional en el sector público como un conjunto de procesos, políticas y estrategias que buscan mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública. Los autores sostienen que la gestión institucional es un elemento clave para la implementación de políticas públicas y para el logro de los objetivos de desarrollo del país.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Institucional	1.-Liderazgo directivo.	En el liderazgo directivo, los líderes crean objetivos y toman decisiones activas para promover el rendimiento de la organización. Este estilo de liderazgo requiere que el líder motive, dirija y organice a los subordinados para cumplir los objetivos. El líder directivo debe motivar a las personas, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo y satisfacer sus necesidades (Simbron y Sanabria 2020).
	2.-Las relaciones interpersonales.	Define las relaciones interpersonales en como dos o más personas, se comunican, colaboran y comparten información y sentimientos. Estas interacciones pueden afectar al rendimiento laboral y a la salud mental, en caso de no encontrarse bien o sentirse bien dentro del su entorno o con uno mismo. Las interacciones entre personas en el lugar de trabajo, pueden afectar la labor en equipo, al ambiente laboral y a la satisfacción de los empleados, las relaciones pueden ayudarte a evitar el estrés laboral y otros problemas psicológicos en el trabajo (Ramírez 2019)
	3.-La organización.	La organización es el proceso mediante el cual un grupo o empresa establece y aplica las estructuras, procedimientos, sistemas y prácticas necesarias para cumplir sus metas y objetivos. El establecimiento de metas y objetivos definidos, la asignación de recursos, el control de los procedimientos y la definición de funciones y deberes forman parte de este concepto (Moran et al. 2020).
	4.-La estructura.	La estructura se refiere a la forma en que se organiza y se dirige una empresa o entidad, incluyendo la definición de roles y responsabilidades, la asignación de recursos, la gestión de procesos y la toma de decisiones



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión institucional elaborado por

Luz María García Ochoa en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su Sintáctica y semántica Son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Gestión Institucional.

- Primera dimensión: Liderazgo directivo.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de liderazgo directivo en la institución.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos.	1 El jefe del despacho tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la entidad.	4	4	4	
Participación y trabajo conjunto.	2 La institución tiene la política de trabajo en equipo.	4	4	4	
Cohesión entre el personal.	3 La institución tiene estilo democrático y transformador de dirección.	4	4	4	
Coordinación entre el personal.	4,5 Los colaboradores de la institución se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los trabajadores aportan con ideas que favorecen la gestión institucional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Comunicación entre los miembros.	6,7 Existe comunicación activa entre los trabajadores de la institución. Existen capacitaciones	4	4	4	

	sobre lo vital que es la comunicación dentro de una institución.				
2.-Relación inter e intragrupal.	8,9 La institución	4	4	4	



	prioriza la buena relación entre los trabajadores. Se tiene buen trato a los usuarios que se acercan a la institución.				
3.-Solución de conflictos, confianza y credibilidad.	10 Se facilita soluciones rápidas, solicitadas por los usuarios de la institución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: La Organización.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la conformación de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Toma de decisiones	11 La toma de decisiones importantes, es conversada con el grupo de trabajo.	4	4	4	
2.-Participación y responsabilidad.	12 Usted tiene participación activa en las actividades realizadas por la institución.	4	4	4	
3.-Adaptibilidad y solución de problemas.	13 En la institución se resuelven los problemas de manera espontánea.	4	4	4	
4.-Dinámica organizacional	14, 15 La organización de la institución ayuda a que el trabajo sea más dinámico. Existen falencias en la organización de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estructura.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones



1.-De la institución.	16, 17 y 18 Existen estacionamientos suficientes para el personal de la institución. La infraestructura es acorde a lo que representa la institución. Existen elevadores dentro de la fiscalía donde labora.	4	4	4	
2.-Del centro de trabajo.	19 y 20 Los ambientes de trabajo son cómodos para el desarrollo del trabajo. La ventilación es adecuada para el tipo de trabajo realizado.	4	4	4	

Mg. Cristian Baltazar Camacho.

/DNI: 80008698

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la gestión institucional”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Fanny Flor Velarde Guevara.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública área de tesorería.



<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad distrital de Cajamaruro.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (sí corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario sobre la gestión institucional”.
Autora:	García Ochoa, Luz María (2021).
Procedencia:	Perú-Lima.
Administración:	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 13 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

4. **Soporte teórico**

Vargas y Molina (2021) definen la gestión institucional en el sector público como un conjunto de procesos, políticas y estrategias que buscan mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública. Los autores sostienen que la gestión institucional es un elemento clave para la implementación de políticas públicas y para el logro de los objetivos de desarrollo del país.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Institucional	1.-Liderazgo directivo.	En el liderazgo directivo, los líderes crean objetivos y toman decisiones activas para promover el rendimiento de la organización. Este estilo de liderazgo requiere que el líder motive, dirija y organice a los subordinados para cumplir los objetivos. El líder directivo debe motivar a las personas, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo y satisfacer sus necesidades (Simbron y Sanabria 2020).



2.-Las relaciones interpersonales.	Define las relaciones interpersonales en como dos o más personas, se comunican, colaboran y comparten información y sentimientos. Estas interacciones pueden afectar al rendimiento laboral y a la salud mental, en caso de no encontrarse bien o sentirse bien dentro del su entorno o con uno mismo. Las interacciones entre personas en el lugar de trabajo, pueden afectar la labor en equipo, al ambiente laboral y a la satisfacción de los empleados, las relaciones pueden ayudarte a evitar el estrés laboral y otros problemas psicológicos en el trabajo (Ramírez 2019)
3.-La organización.	La organización es el proceso mediante el cual un grupo o empresa establece y aplica las estructuras, procedimientos, sistemas y prácticas necesarias para cumplir sus metas y objetivos. El establecimiento de metas y objetivos definidos, la asignación de recursos, el control de los procedimientos y la definición de funciones y deberes forman parte de este concepto (Moran et al. 2020).
4.-La estructura.	La estructura se refiere a la forma en que se organiza y se dirige una empresa o entidad, incluyendo la definición de roles y responsabilidades, la asignación de recursos, la gestión de procesos y la toma de decisiones

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión institucional elaborado por

Luz María García Ochoa en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su Sintáctica y semántica Son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Gestión Institucional.

- Primera dimensión: Liderazgo directivo.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de liderazgo directivo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos.	1 El jefe del despacho tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la entidad.	4	4	4	
Participación y trabajo conjunto.	2 La institución tiene la política de trabajo en equipo.	4	4	4	
Cohesión entre el personal.	3 La institución tiene estilo democrático y transformador de dirección.	4	4	4	
Coordinación entre el personal.	4,5 Los colaboradores de la institución se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los trabajadores aportan con ideas que favorecen la gestión institucional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales



- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Comunicación entre los miembros.	6,7 Existe comunicación activa entre los trabajadores de la institución. Existen capacitaciones	4	4	4	

	sobre lo vital que es la comunicación dentro de una institución.				
2.-Relación inter e intragrupal.	8,9 La institución prioriza la buena relación entre los trabajadores. Se tiene buen trato a los usuarios que se acercan a la institución.	4	4	4	
3.-Solución de conflictos, confianza y credibilidad.	10 Se facilita soluciones rápidas, solicitadas por los usuarios de la institución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: La Organización.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la conformación de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Toma de decisiones	11 La toma de decisiones importantes, es conversada con el grupo de trabajo.	4	4	4	
2.-Participación y responsabilidad.	12 Usted tiene participación activa en las actividades realizadas por la institución.	4	4	4	
3.-Adaptibilidad y solución de problemas.	13 En la institución se resuelven los problemas de manera espontánea.	4	4	4	
4.-Dinámica organizacional	14, 15 La organización de la	4	4	4	



	institución ayuda a que el trabajo sea más dinámico. Existen falencias en la organización de la institución.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Estructura.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-De la institución.	16, 17 y 18 Existen estacionamientos suficientes para el personal de la institución. La infraestructura es acorde a lo que representa la institución. Existen elevadores dentro de la fiscalía donde labora.	4	4	4	
2.-Del centro de trabajo.	19 y 20 Los ambientes de trabajo son cómodos para el desarrollo del trabajo. La ventilación es adecuada para el tipo de trabajo realizado.	4	4	4	

  
Mg. Paimy Flor Velarde  
Guevara.  
DNI: 46402466



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la productividad”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cintya Gloria Oyarce Contreras
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                      Social (x) Educativa ( )                                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sistema de Justicia
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Títulodel estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario sobre la productividad”.
Autora:	León Cachay, José Daniel (2020).
Procedencia:	Perú-Lima.
Administración:	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 12 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.



4. **Soporte teórico**

La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar

el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores. El más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	1.-Satisfacción en el trabajo.	Los sentimientos de los empleados sobre su puesto de trabajo, el lugar de trabajo y sus condiciones laborales, son lo que constituye la satisfacción laboral.
	2.-Motivación.	El término motivación, hace referencia a las fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar para alcanzar un objetivo. Tanto el éxito de la organización como la productividad individual dependen de una mano de obra altamente motivada.
	3.-Manejo de conflictos.	El manejo de conflictos se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar situaciones conflictivas de manera efectiva y satisfactoria para ambas partes involucradas, puede afectar la calidad de sus relaciones interpersonales y su capacidad para trabajar en equipo. Por lo tanto, es importante fomentar actitudes positivas hacia la igualdad de género y la diversidad para mejorar los estilos de manejo de conflictos y promover relaciones laborales saludables y efectivas (Sardón 2018).
	4.-Cultura organizacional.	La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y prácticas que definen el comportamiento y las normas de una organización. En este sentido, puede influir en la forma en que los miembros de la organización perciben y responden al cambio. La cultura organizacional puede ser un factor importante en la disposición al cambio de los miembros de una organización, y por lo tanto es importante tener en cuenta al implementar cambios organizacionales significativos (Vesga 2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la productividad elaborado por José Daniel León Cachay en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su Sintáctica y semántica Son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel (x)

**Dimensiones del instrumento:** Productividad.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de motivación en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1 y 2 Considera usted que su área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones. Usted se encuentra motivado en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Responsabilidades	3 Usted cumple a cabalidad con las tareas encomendadas.	4	4	4	



Comunicación e integraciones.	4 y 5 Considera que es comunicativo con sus compañeros de labor. Usted se integra de manera continua con todos sus compañeros.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Satisfacción en el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de satisfacción en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Objetivo logrado	6 y 7 Considera que logra procesar y transmitir sus conocimientos en forma eficiente a sus superiores.  Siempre acaba con las labores encomendadas por el jefe inmediato.	4	4	4	
2.-Beneficio	8 y 9 Considera que es recompensado por la labor que realiza. Su desenvolvimiento laboral es	4	4	4	

	tomado como modelo a seguir.				
3.-Supervisiones	10 Las supervisiones por parte del órgano de control le molestan.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Manejo de conflictos.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la capacidad de manejo de conflictos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



1.-Actitud.	11 y 12 Considera que para negociar debe tener una actitud positiva. Respeto los opiniones y posiciones de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
2.-Empatía.	13 y 14. Usted es asertivo cuando se presentan conflictos. Si se presentara una confrontación, discusión o mal entendido, usted intercede para conciliar la situación.	4	4	4	
3.-Tolerancia.	15 Usted mantiene la calma en situaciones desfavorables.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Valores.	16 y 17 En su entidad existen valores que determinan la conducción de los colaboradores. La entidad logra cumplir sus objetivos en beneficios de todos.	4	4	4	
2.-Conductas.	18 y 19. Usted comprende la importancia del logro de los objetivos de la entidad. Usted muestra compromiso con sus acciones evaluando el impacto de sus decisiones.	4	4	4	



3.-Coherencia	20 Usted cuenta con la capacidad para comunicarse con todos los niveles jerárquicos en la entidad.	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--

  
Mg. Cinthya Gloria Oyarce Contreras.  
DNI: 44713217.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la productividad”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cristian Baltazar Camacho.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social (x) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho Penal y Civil.
<b>Institución donde labora:</b>	Estudio jurídico Costa Baltazar.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Títulodel estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario sobre la productividad”.
Autora:	León Cachay, José Daniel (2020).



Procedencia:	Perú-Lima.
Administración:	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 12 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

#### 4. Soporte teórico

La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar

el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores. El más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	1.-Satisfacción en el trabajo.	Los sentimientos de los empleados sobre su puesto de trabajo, el lugar de trabajo y sus condiciones laborales, son lo que constituye la satisfacción laboral.
	2.-Motivación.	El término motivación, hace referencia a las fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar para alcanzar un objetivo. Tanto el éxito de la organización como la productividad individual dependen de una mano de obra altamente motivada.
	3.-Manejo de conflictos.	El manejo de conflictos se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar situaciones conflictivas de manera efectiva y satisfactoria para ambas partes involucradas, puede afectar la calidad de sus relaciones interpersonales y su capacidad para trabajar en equipo. Por lo tanto, es importante fomentar actitudes positivas hacia la igualdad de género y la diversidad para mejorar los estilos de manejo de conflictos y promover relaciones laborales saludables y efectivas (Sardon 2018).
	4.-Cultura organizacional.	La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y prácticas que definen el comportamiento y las normas de una organización. En este sentido, puede influir en la forma en que los miembros de la organización perciben y responden al cambio. La cultura organizacional puede ser un factor importante en la disposición al cambio de los miembros de una organización, y por lo tanto es importante tener en cuenta al implementar cambios organizacionales significativos (Vesga 2020).



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la productividad elaborado por José Daniel León Cachay en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, Es decir, su Sintáctica y semántica Son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Productividad.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de motivación en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1 y 2 Considera usted que su área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones. Usted se encuentra motivado en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Responsabilidades	3 Usted cumple a cabalidad con las tareas encomendadas.	4	4	4	
Comunicación e integraciones.	4 y 5 Considera que es comunicativo con sus compañeros de labor. Usted se integra de manera continua con todos sus compañeros.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción en el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de satisfacción en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Objetivo logrado	6 y 7 Considera que logra procesar y transmitir sus conocimientos en forma eficiente a sus superiores.  Siempre acaba con las labores encomendadas por el jefe inmediato.	4	4	4	
2.-Beneficio	8 y 9 Considera que es recompensado por la labor que realiza. Su desenvolvimiento laboral es	4	4	4	



	tomado como modelo a seguir				
3.-Supervisiones	10 . Las supervisiones por parte del órgano de control le molestan.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Manejo de conflictos.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la capacidad de manejo de conflictos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Actitud.	11 y 12 Considera que para negociar debe tener una actitud positiva. Respeto los opiniones y posiciones de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
2.-Empatía.	13 y 14. Usted es asertivo cuando se presentan conflictos. Si se presentara una confrontación, discusión o mal entendido, usted intercede para conciliar la situación.	4	4	4	
3.-Tolerancia.	15 Usted mantiene la calma en situaciones desfavorables.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Valores.	16 y 17 En su entidad existen valores que determinan la conducción de los colaboradores. La entidad logra cumplir sus objetivos en beneficios de todos.	4	4	4	
2.-Conductas.	18 y 19. Usted comprende la importancia del logro de los objetivos de la entidad. Usted muestra compromiso con sus acciones evaluando el impacto de sus decisiones.	4	4	4	
3.-Coherencia	20 Usted cuenta con la capacidad para comunicarse con todos los niveles jerárquicos en la entidad.	4	4	4	

Mg. Cristian Baltazar

Camacho

/DNI: 80008698



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la productividad”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Fanny Flor Velarde Guevara.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública área de tesorería.
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad distrital de Cajamaruro.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	“Cuestionario sobre la productividad”.
<b>Autora:</b>	León Cachay, José Daniel (2020).
<b>Procedencia:</b>	Perú-Lima.
<b>Administración:</b>	Adultos (trabajadores de la Fiscalía especializada en delitos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de Lima Norte)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones y 12 ítems. El objetivo de esta prueba es determinar cómo se relaciona la gestión institucional en la productividad de una fiscalía especializada en violencia familiar de Lima Norte, 2023.

#### 4. Soporte teórico

La productividad está relacionada con la eficacia y el rendimiento. En pocas palabras, es un método para expresar

el rendimiento. Y es realmente significativa, ya que nos permite comprender qué factores influyen en nuestro trabajo. En cada ciclo de producción intervienen muchos factores. El más crucial de todos ellos es el tiempo dedicado al trabajo, que es también uno de los factores más importantes a tener en cuenta cuando se habla de productividad (Quijia, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	1.-Satisfacción en el trabajo.	Los sentimientos de los empleados sobre su puesto de trabajo, el lugar de trabajo y sus condiciones laborales, son lo que constituye la satisfacción laboral.
	2.-Motivación.	El término motivación, hace referencia a las fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar para alcanzar un objetivo. Tanto el éxito de la organización como la productividad individual dependen de una mano de obra altamente motivada.
	3.-Manejo de conflictos.	El manejo de conflictos se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar situaciones conflictivas de manera efectiva y satisfactoria para ambas partes involucradas, puede afectar la calidad de sus relaciones interpersonales y su capacidad para trabajar en equipo. Por lo tanto, es importante fomentar actitudes positivas hacia la igualdad de género y la diversidad para mejorar los estilos de manejo de conflictos y promover relaciones laborales saludables y efectivas (Sardon 2018).
	4.-Cultura organizacional.	La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y prácticas que definen el comportamiento y las normas de una organización. En este sentido, puede influir en la forma en que los miembros de la organización perciben y responden al cambio. La cultura organizacional puede ser un factor importante en la disposición al cambio de los miembros de una organización, y por lo tanto es importante tener en cuenta al implementar cambios organizacionales significativos (Vesga 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la productividad elaborado por José Daniel León Cachay en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su Sintáctica y semántica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Productividad.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de motivación en la institución.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1 y 2 Considera usted que su área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones. Usted se encuentra motivado en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Responsabilidades	3 Usted cumple a cabalidad con las tareas encomendadas.	4	4	4	
Comunicación e integraciones.	4 y 5 Considera que es comunicativo con sus compañeros de labor. Usted se integra de manera continua con todos sus compañeros.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción en el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de satisfacción en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Objetivo logrado	6 y 7 Considera que logra procesar y transmitir sus conocimientos en forma eficiente a sus superiores.  Siempre acaba con las labores encomendadas por el jefe inmediato.	4	4	4	
2.-Beneficio	8 y 9 Considera que es recompensado por la labor que realiza. Su desenvolvimiento laboral es	4	4	4	



	tomado como modelo a seguir.				
3.-Supervisiones	10 Las supervisiones por parte del órgano de control le molestan.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Manejo de conflictos.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la capacidad de manejo de conflictos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Actitud.	11 y 12 Considera que para negociar debe tener una actitud positiva. Respeto los opiniones y posiciones de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
2.-Empatía.	13 y 14. Usted es asertivo cuando se presentan conflictos. Si se presentara una confrontación, discusión o mal entendido, usted intercede para conciliar la situación.	4	4	4	
3.-Tolerancia.	15 Usted mantiene la calma en situaciones desfavorables.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Cultura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la estructura de la institución y del centro de trabajo.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.-Valores.	16 y 17 En su entidad existen valores que determinan la conducción de los colaboradores. La entidad logra cumplir sus objetivos en beneficios de todos.	4	4	4	
2.-Conductas.	18 y 19. Usted comprende la importancia del logro de los objetivos de la entidad. Usted muestra compromiso con sus acciones evaluando el impacto de sus decisiones.	4	4	4	
3.-Coherencia	20 Usted cuenta con la capacidad para comunicarse con todos los niveles jerárquicos en la entidad.	4	4	4	



---

Mg. Fanny Flor Velarde  
Guevara.  
DNI: 46402466

### Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos:

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

Confiabilidad de la primera variable

---

		<b>fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,906		20

---

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

Confiabilidad de la segunda variable

---

		<b>fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,956		20

---



Anexo 6. Base de datos general de las variables:

Gestión institucional

Nº	L. DIRECTIVO					R. INTERPERSONALES					ORGANIZACIÓN											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Estructura					P18	P19
1	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	1	3	3		
2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4		
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4		
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	1	4	4		
5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	2	1	3	3		
6	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	3	2		
7	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
8	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2		
9	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5		
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3		
11	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2		
12	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2		
13	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
14	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	2		
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3		
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	2		
19	4	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3		
20	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3		
21	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	1	3	3		
22	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4		
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4		
24	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	1	4	4		
25	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	2	1	3	3		
26	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	3	2		
27	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2		
29	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5		
30	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3		
31	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2		
32	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2		
33	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
34	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	2		
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3		
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	2		
39	4	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3		



40	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3
41	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	1	3	3
42	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4
44	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	1	4	4
45	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	2	1	3	3
46	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	3	2
47	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2
49	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5
50	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3
51	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2
52	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2
53	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
54	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
55	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	2
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3
58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	2
59	4	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3
60	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3
61	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	1	3	3
62	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4
64	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	1	4	4
65	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	2	1	3	3
66	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	3	2
67	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
68	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2
69	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5
70	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3
71	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2
72	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2
73	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
74	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	2
77	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	2
79	4	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3
80	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3



# Productividad

Nº	Motivación					Satisfacción en el trabajo					Manejo de conflictos					Cultura Org.				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
3	4	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
4	3	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
6	5	5	4	4	3	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3
7	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
8	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
10	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
11	2	3	4	4	3	4	5	4	3	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
12	2	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5
14	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
17	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
18	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
19	3	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5
20	3	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
21	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	3	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
23	4	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
24	3	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
25	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
26	5	5	4	4	3	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3
27	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
28	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
29	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
31	2	3	4	4	3	4	5	4	3	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
32	2	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5
34	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
37	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
38	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5



39	3	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5
40	3	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
41	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
43	4	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
44	3	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
45	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
46	5	5	4	4	3	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3
47	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
48	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
49	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
50	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
51	2	3	4	4	3	4	5	4	3	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
52	2	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5
54	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
57	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
58	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
59	3	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5
60	3	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
61	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	3	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
63	4	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
64	3	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
65	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
66	5	5	4	4	3	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3
67	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
68	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
69	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
70	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
71	2	3	4	4	3	4	5	4	3	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
72	2	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5
74	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	4	4	4	4	5	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
77	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
78	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
79	3	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5
80	3	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5



Anexo 7. Carta a la institución:



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Lima, 5 de junio de 2023  
Carta P. 0148-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
Marco Antonio Yalpán Zapata  
Presidente de la Junta de Fideicomisarios de Lima Norte  
Fiscalías provinciales corporativas especializadas en violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar de Lima Norte

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Tesén Bravo, Diana Rocío; identificada con DNI N° 44588359 y con código de matrícula N° 7002650719; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión Institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Tesén Bravo, Diana Rocío asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para coprobarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marnúfo*

Dña. Helga R. Majo Marnúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos





Independencia, siete de junio  
del año dos mil veintitrés. -

**DADO CUENTA:** Con la Carta P. 0148-2023-UCV-VA-EPG-F01/J cursada por la Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV) - Filial Lima - Campus Los Olivos, a folios 01; y, **ATENDIENDO:**

**Primero:** A través del documento que se da cuenta, la entidad solicita autorización para que la estudiante Diana Rocío Tesén Bravo pueda acopiar información de una Fiscalía Especializada de Lima Norte que le permita desarrollar su trabajo de investigación titulado "Gestión Institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023".

**Segundo:** A efectos de atender la petición formulada, resulta pertinente trasladar la solicitud del usuario de manera aleatoria a una Fiscalía Superior Especializada Gestora de Lima Norte, en el presente caso a la Segunda Fiscalía Superior Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Lima Norte para que evalúe la factibilidad de brindar colaboración académica y, de ser el caso, requiera a las Fiscalías Provinciales Corporativas Especializadas bajo su gestión que brinden facilidades para el acopio de la información requerida, dentro del ámbito de su autonomía funcional.

**Tercero:** Asimismo, corresponde informar a la unidad requirente que la Segunda Fiscalía Superior Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Lima Norte se encuentra a cargo del señor Fiscal Superior - Dany Fernando Campana Añasco y el correo electrónico de la mesa de partes del despacho es "mp.fisevcm.limanorte@mpfn.gob.pe".

Por estas consideraciones, se **DISPONE:**

**Primero:** Remitir la Carta P. 0148-2023-UCV-VA-EPG-F01/J cursada por la Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV) a la Segunda Fiscalía Superior Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Lima Norte, para que evalúe la factibilidad de brindar colaboración académica, conforme a lo señalado considerando segundo.

**Segundo:** Hacer de conocimiento a la estudiante Diana Rocío Tesén Bravo a través del correo electrónico "dianalaymil01@gmail.com" y a la unidad requirente, para los fines que estime pertinentes. **Trámite y ofíciase.**

MAYZ/ods  
Reg. N° 11886-2023



  
MARCO ANTONIO YÁÑEZ ZAPATA  
Presidente de la Junta de Fiscalías Superiores  
Distrito Fiscal de Lima Norte



Resumen de coincidencias

12 %

- Fuente de Internet
- 13 www.researchgate.net <1 % >  
Fuente de Internet
- 14 Entregado a Instituto S... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 15 Entregado a Universida... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 16 futur.upc.edu <1 % >  
Fuente de Internet
- 17 Entregado a Universida... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 18 "Tendencias en la Inves... <1 % >  
Publicación
- 19 Entregado a National U... <1 % >





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional y la productividad de los colaboradores de una fiscalía especializada de Lima Norte, 2023.", cuyo autor es TESEN BRAVO DIANA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 12 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES <b>DNI:</b> 08674883 <b>ORCID:</b> 0000-0002- 8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 12-08-2023 20:28:23

Código documento Trilce: TRI - 0648252