



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión laboral y seguridad personal en la administración de
justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023**

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

AUTOR:

Ramos Ramos, Teddy Enrique (orcid.org/0000-0003-3776-6272)

ASESORES:

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

Dra. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Jessica, mi compañera de vida y cómplice en cada desafío. Su paciencia infinita, amor incondicional y constante apoyo han sido los pilares que me impulsaron en este camino. Agradezco sus ánimos incansables y su capacidad para empujarme más allá de mis límites. Este logro es también tuyo vida, pues sin ti, este trabajo no hubiera prosperado, ni mucho menos, conocido la luz.

A mis amados hijos Teddy, Camila y Mayte, quienes fueron los verdaderos sacrificados en este arduo camino, aunque mi tiempo se vio limitado y apenas pude estar a su lado, quiero expresar mi profundo agradecimiento por su paciencia y comprensión. Este logro es también fruto de su sacrificio y amor incondicional.

A mis amados padres, Héctor y Sofía, quienes no solo me formaron desde el inicio, sino que brindaron un apoyo inquebrantable en cada paso de este desafiante camino académico. A pesar de las demandas de tiempo, siempre estuvieron ahí, ofreciendo su sabiduría, aliento y apoyo.

Este logro lleva sus huellas indelebles, y mi gratitud hacia ustedes es infinita.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento, primero y, ante todo, a Dios, fuente de sabiduría y guía constante en este viaje académico. Agradezco a los maestros, cuyos conocimientos compartidos han iluminado mi camino hacia el conocimiento. A mis queridos compañeros, agradezco la camaradería, el intercambio de ideas y el apoyo mutuo que hizo este camino más llevadero. A mis asesores Dr. Alarcón Llontop, Luís Rolando y Dra. Albán Villareyes, Victoria Amada, gracias por sus dedicaciones y orientaciones, por ser el faro en mi travesía académica. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo y de la bendición divina.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN LABORAL Y SEGURIDAD PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE UNA JURISDICCIÓN DEL ECUADOR, 2023", cuyo autor es RAMOS RAMOS TEDDY ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO DNI: 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 02- 01-2024 20:04:56

Código documento Trilce: TRI - 0716224





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS RAMOS TEDDY ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN LABORAL Y SEGURIDAD PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE UNA JURISDICCIÓN DEL ECUADOR, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS PASAPORTE: 0922472998 ORCID: 0000-0003-3776-6272	Firmado electrónicamente por: TRAMOSRA el 02-01- 2024 20:34:49

Código documento Trilce: TRI - 0716225

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Sujetos de la administración de justicia en la provincia de Santa Elena	17
Tabla 2: Análisis de normalidad de datos bajo el ensayo de Shapiro-Wilk.	22
Tabla 3: Correlación entre gestión laboral y seguridad personal.	23
Tabla 4: Correlación entre la dimensión planificación y la variable seguridad personal. ...	24
Tabla 5: Correlación entre la dimensión organización y la variable seguridad personal. .	25
Tabla 6: Correlación entre la dimensión dirección y la variable seguridad personal.	26
Tabla 7: Correlación entre la dimensión control y la variable seguridad personal.....	27

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional simple	15
---	----

RESUMEN

El objetivo primordial fue determinar la relación entre la gestión laboral y la seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción de Ecuador en 2023. La investigación fue básica, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional simple y no experimental. Se empleó la encuesta con dos instrumentos de cuestionarios. Los instrumentos fueron validados por juicios de expertos; valorando la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach y medido bajo la escala Likert. Se aplicaron a 44 administradores judiciales, y debido al tamaño de la población, el estudio fue censal. La primera variable contó con las dimensiones planificación, organización, dirección y control. La segunda variable se midió con las dimensiones integridad, derechos fundamentales y protección personal. El análisis estadístico de la relación entre gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia reveló que, excepto para la dimensión de dirección, las demás dimensiones, incluyendo la planificación, organización y control, no mostraron una relación positiva. Indicando que una gestión laboral efectiva en términos de dirección puede influir positivamente en la seguridad personal. Futuras investigaciones podrían centrarse en cómo implementar estos cambios de manera efectiva y evaluar su impacto en la seguridad personal y la eficacia de la administración de justicia.

Palabras clave: Gestión laboral, seguridad personal, administración de justicia y dirección.

ABSTRACT

The primary objective was to determine the relationship between labor management and personal safety in the administration of justice in a jurisdiction of Ecuador in 2023. The research was basic, positivist paradigm, quantitative approach, descriptive, simple correlational and non-experimental. The survey was used with two questionnaire instruments. The instruments were validated by expert judgments; assessing reliability through Cronbach's Alpha and measured under the Likert scale. They were applied to 44 judicial administrators, and due to the size of the population, the study was census-based. The first variable included the dimensions planning, organization, direction and control. The second variable was measured with the dimensions integrity, fundamental rights and personal protection. The statistical analysis of the relationship between labor management and personal safety in the administration of justice revealed that, except for the direction dimension, the other dimensions, including planning, organization and control, did not show a positive relationship. Indicating that effective labor management in terms of leadership can positively influence personal security. Future research could focus on how to implement these changes effectively and evaluate their impact on personal safety and the effectiveness of the administration of justice.

Keywords: Labor management, personal safety, administration of justice and management.

I. INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental en la administración de justicia es la de garantizar una justicia equitativa, eficiente y transparente para sus ciudadanos (Lovatón, 2019). Premisa que depende de una apropiada gestión laboral y la garantía de la seguridad personal de quienes son los actores en el sistema de justicia (Zainal & Zeriand, 2022).

La seguridad personal de los administradores de justicia, es un problema estatal de vital importancia para asegurar la autonomía y la objetividad de sus resoluciones (Guers,2012). El Ecuador registro 4604 muertes violentas en el año 2022, dentro de esta cifra se encuentra inmersos los operadores judiciales, lo que ha permitido que el país sea el sexto más violento en la región, frecuentes han sido las alertas sobre falta de garantías de seguridad para los servidores judiciales, principalmente jueces y fiscales, quienes temen que ellos o sus familias sean víctimas de atentados debido a las decisiones que adoptan (Observatorio de Derechos y Justicia, 2023). La falta de garantías para realizar las labores en la administración de justicia, repercute en la independencia judicial (Helmke & Rosenbluth 2009)

La amenaza a la seguridad personal de los administradores de justicia se intensifica, con casos como Metástasis, donde el narcotráfico se infiltra en el sistema judicial. Operando de manera insidiosa y amenazante al puro estilo del capo Pablo Escobar de los años 80 y 90, historia que parece calcada de nuestro hermano país Colombia. En Ecuador, metástasis es el nombre que le ha dado la fiscalía general del estado al caso más fuerte que ha sucedido en el país, que narra la trama donde organizaciones criminales captan a operadores de justicia, jueces y fiscales, bajo amenazas de plomo o plata comprometiendo la integridad del sistema judicial ecuatoriano. La cooptación de figuras como Wilman Terán quien funge como director nacional del máximo órgano de la justicia en el Ecuador y de Pablo Ramírez general y ex director del SNAI evidencia cómo la seguridad y autonomía de los administradores de justicia se ven comprometidas por la influencia de organizaciones criminales. Esta realidad resalta la urgencia de abordar la seguridad personal y la gestión laboral para preservar la integridad del sistema de justicia.

La infiltración del narcotráfico en el sistema judicial, revela un entorno de impunidad y una falta de respuestas efectivas ante la corrupción y la cooptación de las instituciones judiciales. La captura de operadores judiciales por organizaciones criminales compromete la efectividad del sistema, afectando la imparcialidad y la aplicación equitativa de la ley. Las amenazas y atentados contra jueces y fiscales que se rehúsan en ceder ante los tentáculos de las mafias del narcotráfico generan un ambiente de miedo que erosiona la independencia judicial. Estas revelaciones, impactan no solo la confianza ciudadana en el sistema judicial, sino también la confianza institucional en el gobierno y las autoridades encargadas de garantizar la seguridad y el buen funcionamiento del sistema de justicia. La coexistencia de riesgos laborales tradicionales con amenazas externas de actividades criminales subraya la complejidad de la realidad problemática, demandando soluciones integrales para crear un entorno seguro y propicio para los administradores de justicia.

Ante la narrativa y situación actual que vive el Ecuador de la que no está alejada la provincia de Santa Elena, nace el problema general ¿Qué relación existe entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023? en consecuencia los problemas específicos surgieron los que siguen: a) ¿Cuál es la relación entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?, d) ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?

La investigación es necesaria para establecer qué conexión hay entre la gestión laboral y la seguridad personal por lo que de forma práctica se justifica que se obtendrá información valiosa que será utilizada para mejorar las políticas y prácticas existentes y en base a resultados determinar la ausencia o declive. En lo teórico la literatura académica contribuye a ampliar conocimientos, por lo que lo investigado podrá ser utilizado para estudios propositivos en el futuro. En lo metodológico se evidencia la correlación asociativa entre las variables gestión

laboral y seguridad personal. En la que proporcionará también información sólida de evidencia numérica que puede ser usada para otros estudios que busquen soluciones efectivas en beneficio de la sociedad.

Por todo lo antedicho y habiendo definido la problemática que busca establecer la relación de las variables, nace el objetivo general que es: Determinar la relación entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. Siendo los objetivos específicos: 1) Analizar la relación entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 2) Analizar la relación entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 3) Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 4) Analizar la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

La hipótesis general positiva, manifestamos: Existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. La hipótesis nula: No existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. Hipótesis Específicas: 1) Existe relación positiva y alta entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 2) Existe relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 3) Existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. 4) Existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

López (2022) realizó un estudio cuyo fin para identificar la conexión existente de las variables gestión judicial institucional y satisfacción procesal, este estudio se realizó en el año 2021 en Lima Este, en el Perú, en este estudio se determinaron los siguientes objetivos: 1) Analizar la gestión del recurso humano y la satisfacción procesal 2) Analizar la relación de tecnología como ayuda en la justicia y la satisfacción procesal. 3) Establecer la conexión existente de gestión de los recursos materiales y la satisfacción procesal. La indagación fue un diseño básico, correlacional simple, no experimental, con enfoque cuantitativo, deductivo, cuya medida se realizó basado en la escala Likert, su muestra conto 48 trabajadores. Las dimensiones de las variables de la gestión judicial institucional son: gestión de recursos humanos, tecnología judicial y gestión de recursos materiales. Las variables de satisfacción de las partes judiciales son: motivación procesal, formación de respuesta y nivel de confianza. Los resultados se obtuvieron por medio de Spearman, el valor critico fue = ,012 y el umbral es ≤ 0.05 , con medida correlacional de 0,412, teniendo como resultado una relación estadística neutral De la misma forma, la variable primera vista como normal en 56.25%, y para la otra variable estuvo bajo el nivel en 62.50% aceptándose la hipótesis positiva propuesta, dando como resultado la conexión entre las variables. Llegando a concluir que, teniendo una mejoría en las causas Judiciales, repercute favorablemente en la satisfacción procesal.

Santos (2019) estudió las percepciones de los usuarios de políticas en el Poder Judicial en Huancayo, siendo los objetivos 1) analizar la existencia de la calidad del servicio y la comunicación 2) Analizar la existencia entre la calidad del servicio y la transparencia; 3) Analizar la existencia entre la calidad del servicio y las expectativas. La indagación fue básica, utilizando un diseño experimental transversal, correlacional, mixto. Se tomó en consideración una muestra aleatoria de 131 usuarios. Se usó la encuesta y el cuestionario y valoración basada en una escala Likert. Para medir la calidad del servicio se utilizó un instrumento con 30 ítems, y para la satisfacción del usuario un instrumento de 30 ítems. Las dimensiones para la variable calidad de servicio fueron: elementos Tangibles, fiabilidad Responsabilidad y capacidad de Respuesta; para la variable satisfacción

del Usuario sus dimensiones fueron: Comunicación, transparencia y expectativas. En la hipótesis general se concluyó que existe relación significativa alta entre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario, en cuanto a la correlación tau b de kendall 0,845, hallándose una relación alta de $p=0,000$ estando menor que 0,05; según los resultados descriptivos el 41,2 % de los usuarios observaron un nivel regular en la calidad del servicio, el 47,3 % ven un nivel bueno, el 11,5 % ven un nivel muy bueno la calidad del servicio.

Mosqueira (2020) llevo a cabo un estudio para determinar el clima organizacional y la excelencia en el servicio en Trujillo, Perú. Se realizaron dos encuestas: el primero en trabajadores administrativos con muestra de 210 personas, que facilito ver métodos de gestión. Y el segundo en estudiantes con muestra identifica de 210, quien señala la calidad del servicio. La confiabilidad se midió mediante el método de correlación "r" de Pearson y el alfa de Cronbach para la confiabilidad, así mismo, para comparar y evaluar los resultados y las variables de estudio se utilizó a Spearman como prueba. La variable cultura organizacional conto con dimensiones: atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente y orientación a los equipos. Las variables de la calidad del servicio fueron: tangibilidad, confiabilidad, respuesta certidumbre y empatía. Comprobado que cultura organizacional posee un aporte positivo en la calidad del servicio. En cuanto a los resultados alcanzados, en términos de gestión, estándares promedio y calidad del servicio, el objetivo siempre fue brindar información que permita que los esfuerzos de la dirección central y de los departamentos relevantes participen en el cambio de la cultura organizacional y participación activa de los ejecutivos para alcanzar su estatus laboral y desarrollar una cultura que beneficie a las personas y al trabajo.

Tuesta et al (2023), realizó un estudio sobre el impacto de una cultura organizacional positiva en todos los empleados del Perú. El objetivo fue determinar cómo afecta el conocimiento organizacional a las personas que trabajan en atención al usuario. La investigación es descriptiva, correlacional, cuantitativa, se empleó una encuesta como técnica, utilizando el cuestionario como herramienta. La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, mientras que el análisis de correlación de Pearson se aplicó para detectar la conexión entre las

variables cultura organizacional y calidad de atención, siendo la muestra fue de 375 personas. Las dimensiones para indicadores de gestión fueron: eficacia, eficiencia y efectividad y para la calidad de atención fueron: fiabilidad, capacidad de respuesta, empatía y elementos Tangibles. Obteniendo resultados arrojaron que el 23% de los empleados jamás estuvieron relacionados con la cultura organizacional, el 28% de los encuestados no estaba satisfecho con la eficacia de la atención y el 16% de participantes estaban insatisfechos. En resumen, existe un efecto positivo (valor $p < 0,05$; $r=0,93$) entre las variables.

Espinoza (2022) efectuó investigaciones sobre garantías personales en Lima-Perú. Sus objetivos fueron: 1) determinar la conexión entre garantías personales y la integridad personal. 2) Identificar la relación entre ineficacia de las garantías y prevención. La indagación fue correlacional, cuantitativa, no experimental, se utilizó dos encuestas y el cuestionario fue el instrumento, cada uno de 11 ítems en una muestra de 150, se utilizó la Rho de Spearman para el análisis. Las dimensiones de la variable garantías personales fueron integridad física, integridad psíquica y las dimensiones de la variable prevención de violencia fueron: violencia psicológica y violencia física. Los resultados arrojaron que hay asociación entre las variables, con significancia estadística de 0,0, confirmando la hipótesis positiva. El 50% de los preguntados quienes requirieron garantías personales no observaron que estas ayuden a mitigar la violencia a la que estaban expuestos, llegando a la conclusión que esta medida no es óptima para prevenir la violencia, de la misma forma el 85% afirma que las garantías no son eficientes ni garantizan su seguridad. Se determina que los instrumentos legales con los que se cuenta son insuficientes para garantizar la integridad de los afectados, que el derecho a procesar es limitado y que las autoridades no tienen la capacidad para imponer sanciones. Asimismo, se demostró que el 51,33% de los ciudadanos se quejaron de haber recibido maltrato psicológico, el mismo porcentaje de ciudadanos manifestó que las medidas no cambio en nada su situación, llegando a concluir el (92%) de los ciudadanos encuestados conocen de las garantías, pero piensan que son inútiles.

Blas (2021) realiza una investigación sobre integridad emocional y su impacto en la violencia en el trabajo social. El propósito de este trabajo es examinar

si las acciones tomadas contra los perpetradores afectan la integridad de los involucrados o afectados. Es una indagación objetiva, descriptiva, equilibrada, no experimental, cualitativa, metodológica, el instrumento consta de 20 preguntas y la muestra está conformada por 20 personas. Entre los encuestados, el 85% confirmó un aumento de la violencia en los últimos dos años, el 65% confirmó la impunidad de los perpetradores y el 55% confirmó que hubo problemas y consecuencias. El sacrificio en este caso ilustra que sólo el 10% de los casos que involucran verdades internas se interpretan como excesivos y es complicado determinar un sistema adecuado para el grado de participación pública; sin embargo, es posible analizar una muestra de ideas encaminadas a explicar el contenido de la historia, y considerar reducir el tiempo y evaluación de la víctima para poder determinar adecuadamente el daño. Los resultados indican que alcanzar la perfección, reducir el daño psicológico y sancionarlos son difíciles de lograr, más cuando se trata de evaluaciones realizadas a destiempo y sin que exista un control.

Vílchez (2017) planteó su estudio en la seguridad ciudadana y las garantías personales en Ayacucho. Los objetivos fueron: 1) Evaluar la conexión entre las garantías personales y la convivencia pacífica de los usuarios. 2) Analizar la conexión de la seguridad personal y garantías personales de los usuarios. 3) Establecer la conexión de las garantías personales y la erradicación de la violencia. 4) Determinar la conexión entre la integridad física y la seguridad ciudadana. 5) Analizar la conexión entre la paz individual y la seguridad ciudadana. 6) Evaluar la conexión entre la tranquilidad de las personas y la seguridad ciudadana. Indagación correlacional, transversal, no experimental, descriptiva, cuantitativo, la muestra fue de 81 personas, se utilizó dos encuestas y el cuestionario como instrumento de 20 ítems cada uno, el nivel de relación se lo hace por el Rho de Spearman. Las dimensiones para la primera variable: Integridad física, paz individual y tranquilidad de las personas; para la variable seguridad ciudadana fueron: convivencia pacífica, seguridad personal y erradicación de la violencia. En el Eje de políticas de planeamiento se obtuvo como resultado, que el cargo de prefecto se otorga más como un premio político y no de acuerdo a las capacidades y aptitudes: en el segundo eje, se considera que no hay el perfil perfecto para la contratación al personal para el otorgamiento de garantías, además, de no existir coordinación y

cooperación en la institución. Lo que repercute en falta de coordinación y colaboración interinstitucional; Finalmente en el tercer eje, la desinformación en las garantías personales lleva a una aplicación errónea por desconocimiento. Se llegó a la conclusión que hay un nivel alto de relación (0.917), el 49% de los encuestados sobre la paz individual expresaron que es regular, el 52% dijo que la seguridad personal es mala y finalmente el 58% de los encuestados calificaron de mala la garantía de la integridad física.

Mayhua (2018) estudio las garantías personales y derecho a la honestidad en Huancavelica. Los objetivos: 1) Analizar los alcances y la esencia de las garantías personales. 2) Derecho sobre la protección física, psicología y moral de las personas como garantía del ordenamiento jurídico. 3) La efectividad de las garantías personales como respuesta al derecho a la integridad personal. Investigación de tipo básica, descriptiva explicativa, con método inductivo-deductivo, la muestra fue de 50 personas, se utilizó se utilizó dos encuestas y el cuestionario como instrumento la técnica del fichaje y el instrumento fue un cuestionario. Los indicadores para la variable garantías personales fueron: directrices para la concesión de garantías personales, situación de la sub prefectura, otorgamiento de medidas de protección, registro de las peticiones de garantías personales; y para la variable integridad personal fueron: normativa sobre derechos fundamentales, normativa local para la erradicación de violencia moral, física y psicológica, daño a la integridad sea moral, física y psicológica, conductas que atentan contra la integridad, violación de la integridad personal y sus consecuencias , registro de la sub prefectura provincial de Huancavelica. Los resultados en variable garantías personales que se obtuvieron fue que el 70% de los encuestados expresaron que no reciben una buena atención, ya que su personal no está preparado, y el 86% dice el personal no está capacitado para dar atención requerida y que las medidas les resultan ineficaces, un 71% de los encuestados demuestra niveles de insatisfacción y que las garantías no le favorecen. finalmente concluye que las medidas se otorgan en una mera formalidad y que las autoridades no realizan el seguimiento preventivo.

Cerezo (2019) Realizo una investigación sobre gestión administrativa y calidad de servicio al usuario en Vinces - Ecuador, los objetivos son: fueron: 1)

Determinar la relación entre planear y la calidad de atención al usuario. 2) Determinar la relación entre organizar y la calidad de atención al usuario. 3) Determinar la relación entre dirigir y la calidad de atención al usuario. 4) Determinar la relación entre controlar y la calidad de atención al usuario. 5) Identificar los niveles de la gestión administrativa. 6) Identificar los niveles de calidad y atención al usuario. El estudio es cuantitativo, básica, con métodos transversales y deductivos, se utilizaron técnicas de encuesta y se utilizaron 2 instrumentos que consta de 21 y 28 ítems y se aplicó a 50 funcionarios judiciales, el Rho de Spearman se suso para el nivel de relación. Para la variable Gestión Administrativa sus dimensiones fueron: planeación, organización, dirección, coordinación, control; y para la variable calidad de atención al usuario fueron: 1. Accesibilidad y canales de atención ciudadana. 2. Infraestructura, mobiliario y equipamiento para la atención. 3. Proceso de atención a la ciudadanía. 4. Transparencia y acceso a la información pública. 5. Gestión de reclamos y sugerencias. Los resultados dieron que hay conexión en las variables de gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de alto nivel y relevancia con un promedio de 0.753, el nivel de gestión administrativa fue del 44% y un grado de complacencia de los usuarios del 56%, es decir se demuestra una relación alta, directa y significativa.

Asencio et al (2019) realizo una investigación sobre la cultura organizacional en Guayaquil - Ecuador, basado en la conducta grupal y el liderazgo transformacional. El autor expresa que su estudio es no experimental, inductivo y mixto, de correlación canónica, aplicando el modelo estadístico para vincular variables de investigación. La población fue de 32, la encuesta y el cuestionario se utilizaron como instrumentos, cada uno con ítems que ofrecen 5 opciones de respuestas, se aplica la prueba Alfa de Cronbach con base en el nivel numérico de correlación entre indicadores, para comprobar la confiabilidad de la encuesta, determinar la evaluación del realismo y la calidad de los indicadores, y alcanzar una validez de 0.980, lo que representa un alto nivel de fiabilidad. Las dimensiones: comunicación (comportamiento), estructura de poder (liderazgo), relaciones y procesos, planificación y decisiones, misión y visión; y eficiencia. Los resultados obtenidos muestran un ajuste moderado siendo válido para la investigación, por ser un modelo tridimensional ya que el resultado 2.921, se aproxima al de 3. Por tanto,

se confirma la correlación estrechamente de las variables. De igual forma se desprende que las variables comportamiento organizacional y liderazgo transformacional tienen una bondad de ajuste de 2.00, indicando una relación perfecta entre ellas. En el caso del comportamiento organizacional y el emprendimiento académico, este número es de 1.977, lo que se considera una relación muy buena y en definitiva las variables de comportamiento organizacional y emprendimiento académico, muestran un ajuste de 1.977 que indica una buena relación.

Treviño et al (2021) en su investigación menciona a Linares (2008) quien realizó un estudio en el contexto latinoamericano sobre políticas públicas por el que ha transitado América Latina que se han ido modificando buscando mejorar de forma eficiente la administración de justicia en general. En su investigación no menciona lugares ni tribunales específicos, pero expresa que se necesitan hacer cambios de políticas en todos los países latinoamericanos porque según este autor el problema menciona que no hay eficiente control ciudadano ni parlamentario sobre la gestión pública en la administración de justicia. Martínez (2022) expresa que la ausencia de control en el poder judicial trae como consecuencia la concentración del poder en una sola persona (juez), en este caso será un juez. Para este autor, las cuestiones de eficacia y responsabilidad democrática siguen siendo una cuestión pendiente de revisión judicial.

Desde el punto de vista de Carbonel y Ochoa (2009) quienes también realizaron un estudio en varios países de América Latina comparando los diversos juzgados en procedimientos de causas penales antes y después de la reforma de la implementación de la oralidad. En este estudio hace referencia sobre cómo los juzgados y tribunales en materia penal se han beneficiado desde que se dieron las reformas y desecharon el llamado principio inquisitivo, en el cual el juez es el que llevaba gran parte de la carga administrativa en los voluminosos procesos en el modelo acusatorio. Jiménez (2019) analizó los diferentes modelos en la justicia hasta nuestros días y expresó que el modelo tradicional tenía consigo exceso de carga de trabajo, lo que no daba agilidad en los procesos y se prestaba para actos de mala fe.

Treviño et al (2021) en su investigación quien también realizó un estudio al sistema de gestión judicial en América Latina, pero encaminado al uso de herramientas que permitan funcionar eficazmente al funcionario judicial, poniendo a Chile como ejemplo, mencionando que en los últimos años en ese país se han realizado varias reformas en la gestión laboral judicial que han dado como resultado una mejoría notoria en el poder judicial. En este estudio el autor investigó variables de varios países en el mundo relacionados con la materia, que le permitieron llegar a la conclusión que Chile es el país de la región con mejorías en el sistema de justicia.

Por su parte Andreu (2019), Cruelles (2019) indicaron que la gestión laboral es también conocida como la distribución de bienes y servicios, bajo procedimientos estructurados de dirección con planificación y control con el fin de alcanzar las metas trazadas bajo resultados óptimos. Bouranta et al. (2019) menciona que adoptar la alta dirección, la gestión de procesos y de gestión de calidad traerá consigo resultados importantes en las organizaciones. Conceptos que van de acuerdo a lo que piensa Laloux (2017) y Lértora (2018) quienes, además, mencionan la importancia de la gestión laboral para la contribución y la formación de una sociedad. Marxil (2018) en cambio dice que, poniendo énfasis en las estrategias de gestión es posible alcanzar los fines, de manera activa y eficiente buscando siempre generar confianza.

Zapata (2018) La seguridad personal tiene su evolución a lo largo de la historia, inicialmente se consideraba un derecho individual y se lo relacionaba con la aparición de eventos violentos, estableciendo a la seguridad como uno de los derechos inherentes e intransferible de la humanidad. En sus primeras etapas, este derecho se concebía como una protección contra la arbitrariedad del Estado y también frente a otros miembros de la sociedad. Tras finalizar la segunda guerra mundial hubo alteraciones significativas en la interpretación del derecho a la seguridad personal; se consideró como un elemento del orden público y un factor de conservación de la organización política (Sánchez Roca, 2017).

El país vecino Colombia se pronunció a través de su corte sobre el derecho a la libertad y asimismo hizo su pronunciamiento sobre la seguridad personal, y en ese entonces ya expresaba que estos dos derechos enfrentan dos inmensas

problemáticas, el primero, es decir, el derecho a la libertad está vinculado con el acrecentamiento de la criminalidad y el terrorismo, y el segundo la seguridad personal debe ser garantizado por el gobierno, sin embargo, su sistema represivo limita el goce de los derechos fundamentales y las garantías ineludibles para una óptima administración de justicia (Molinares, 2014). Braga et al. (2019) expresa que para que exista un verdadero derecho de libertad y la seguridad personal no se vea vulnerada, es necesario implementar estrategias eficaces en los lugares más críticos con la intervención policial.

Las teorías que sustentan este estudio se centran principalmente en las variables:

Como afirma Reátegui (2016) dentro de la investigación de Hurtado (2021) La gestión laboral en la justicia es el grupo de elementos compuestos por trabajadores que prestan sus servicios en unidades judiciales de forma articulada, cuyo fin es buscar la mejora los servicios para una justicia expedita y eficaz para todos. En la opinión de Peña (2018), la administración de justicia es la organización, planificación, dirección y control que resuelven conflictos en la sociedad. Morgan, (2020) y López (2021) también hace su aporte valioso en la que dice que se deben utilizar las técnicas necesarias de gestión, las cuales facilitan que el trabajo se desarrolle de manera justa y equitativa para tener orden en la sociedad logrando mayor productividad y eficiencia.

Treviño et. al (2021) han determinado las características para llegar a un nuevo modelo de gestión judicial, señalando siete características: 1) Eficacia: optima capacidad del personal que labora en la administración de justicia 2) Capacitación: Los resultados exitosos sólo se darán cuando el personal esté capacitado. 3) El uso de las tecnologías de la investigación (TIC): ayuda que la justicia sea más eficiente, más pronta y expedita. 4) Transparencia: el no haber transparencia trae consigo corrupción 5) Especialización: La especialización, produce mayor eficacia. 6) Unificación de criterios: con la implementación de la tecnología no debería existir una diversificación de criterios. 7) Expedites: es necesario para prontitud y agilidad de los procesos.

Por su parte, Fuentes & Castellanos (2019), Sostienen que la seguridad

personal tiene una condición importante en la sociedad, en la que el estado debe garantizar que los ciudadanos puedan vivir una vida digna y saludable que asegure el desarrollo de sus actividades. La seguridad personal es parte fundamental y está ligada al goce de los derechos sociales políticos y económicos se conoce como un Estado basado en la libertad y los derechos sociales, siendo responsabilidad primordial de un gobierno. Blaustein (2016) menciona que el estado es quien debe implementar políticas de gobierno encaminadas a la prevención para asegurar la convivencia de paz, libre de violencia.

López (2022) ha determinado los actos que a su decir transgreden la seguridad personal: a) Amenaza: intención de dañar. b) Coacción: acción de forzar o hacer algo en contra de la voluntad. c) Hostigamiento: acosar, perseguir de forma reiterada e insistente.

Las dimensiones de la gestión laboral de esta investigación están sustentadas en Hurtado (2021) señalando las que siguen:

Planificación: parte esencial e inherente del sistema. Se centra en las debilidades y fortalezas del entorno y hace concesiones entre ambas para satisfacer las necesidades de los directivos en la institución, sus tareas principales son: analizar la situación del mercado, analizar la competencia, análisis interno, establecer objetivos, evaluar y seleccionar estrategias, implementación de un proceso y Control (Kronenberg et al 2021)

Organización: hace alusión a la instauración y conservación de un sistema de administración destinado a promover y alcanzar los objetivos de las organizaciones (Alrowwad et al 2020)

Dirección: implica el manejo global de los recursos valiosos y cambiantes para lograr de manera eficiente y exitosa los objetivos y estándares de una institución (Atmaja et al 2023)

Control: busca coordinar todas las tareas de una empresa, recopilando datos relevantes, buscando opciones que facilite la toma decisiones (Flocco 2022)

Las dimensiones de la variable seguridad personal serán:

Integridad: Según Alsowail y Al-Shehari (2022) es la prevención para que el cuerpo de una persona se mantenga inalterado y funcione correctamente, protegiéndolo de acciones que puedan amenazar su estado.

Derechos fundamentales: Según Masferrer (2023), los derechos fundamentales representan la manifestación más cercana a la dignidad humana y es en ese marco donde se despliegan las dos vertientes, tanto la subjetiva como la objetiva.

Protección personal: implica la sensación de seguridad individual, el estar resguardados y sin amenazas en su día a día. (Rodríguez et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Básica, porque depende de su propia teoría para llegar a solucionar el problema hallado, cuyo fin es la satisfacción social (Concytec, 2020). Arias y Convinos (2021) han expresado que esta clase de investigación no soluciona el problema rápido, lo investigado sirve como apoyo para otras investigaciones.

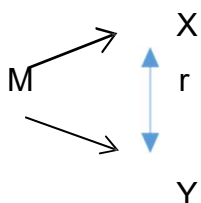
De paradigma positivista en donde se utilizó el enfoque de investigación cuantitativa, que Montes de Oca et al (2022) mencionan que resalta en procedimientos de cálculos numéricos y procesos matemáticos para la solución que nacen en el transcurso de la investigación.

La perspectiva de la investigación que se usó fue descriptiva correlacional simple; Arispe et al (2020) dice que se trata de un enfoque de evaluación cuyo propósito es determinar la relación y concordancia existente entre dos o más variables.

3.1.2. Diseño

Fue no experimental ya que no es posible cambiar el sentido de las variables. Armijos et al (2021) señala que las variables no cambian, en este diseño no se pueden cambiar el sentido de las variables. Se funda con la fórmula que sigue:

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional simple



Nota: Elaboración propia

Donde:

- M: Sujetos de análisis: 44 participantes.
- X: Gestión laboral
- Y: Seguridad personal
- r: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Las variables investigadas:

- Gestión laboral (independiente y cuantitativa).
- Seguridad personal (independiente y cuantitativa).
(adjunto matriz, observar los Anexos)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

La provincia de Santa Elena para administrar justicia cuenta con 27 jueces. Arias, et al (2021) se refieren a la población como el acumulado total de todos los elementos de estudio, con particularidades habituales explícitas para la ejecución del estudio. Ñaupas et al (2021) marca que el número reducido de la población será la misma para la muestra, en este estudio está conformada 27 personas.

Criterios de inclusión: Por la problemática que trata el estudio y conociendo que este fenómeno social tiene mayor incidencia en los procesos penales se tomarán en cuenta a todos los agentes fiscales que coadyuvan en la administración de justicia en materia penal que suman un número de 17, además que la población arriba mencionada es muy pequeña.

Criterios de exclusión: Se excluye a todos aquellos administradores de justicia, a quienes se le han iniciado procesos administrativos sancionatorios, en razón de que al encontrarse en un litigio con la institución sus respuestas no serían objetivas e imparciales.

El estudio será censal, es decir, que se trabajará con todos los elementos de la población considerando los criterios de inclusión y exclusión señalados.

Tabla 1: Sujetos de la administración de justicia en la provincia de Santa Elena

Administradores de justicia	Número de personas
Jueces	27
Fiscales	17
Total	44

(Fuente: Consejo de la judicatura, 2023, propia del autor)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como método, según Ramirez & Swerg (2012), es la práctica más recurrida en la investigación cuantitativa, para lo cual se realizaron preguntas de conformidad a las variables y dimensiones para recopilar la información con transparencia.

Los recursos empleados están compuestos de dos cuestionarios, los mismos que sirvieron para la toma de datos Cisneros et al, (2022). Cuestionarios que están acorde con esta investigación a fin de medir las variables.

En la variable gestión laboral utilizamos el instrumento de Hurtado (2021) el mismo que cuenta con 16 preguntas cerradas, validadas por juicio de expertos, de tipo ordinal y que fueron medidos bajo la escala Likert.

Para la variable seguridad personal se utilizó un instrumento de elaboración propia compuesto de 15 ítems cerrados, de tipo ordinal, medida bajo la escala de

Likert, y que también fueron validadas respectivamente por juicio de expertos.

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez cumple con los tipos conforme a las investigaciones cuantitativas.

Validez de contenido

Se midieron las variables a través de los instrumentos, en el caso de gestión laboral se aplicó un instrumento de Hurtado (2021) que ya ha sido aplicada en otro trabajo investigativo debidamente publicado y que hemos citado previamente en esta investigación que cuenta con 4 dimensiones y 11 indicadores, el instrumento es de 16 ítems validados por tres jueces expertos: Mg. Nahúm Teófilo Terán Ayay, Dr. Jorge Luis Bermúdez Valles, y Dr. Wilson Torres Delgado. Para la variable seguridad personal se aplicó un instrumento de elaboración propia que cuenta con 3 indicadores y 15 dimensiones, el instrumento se compone con 15 ítems validado por tres jueces expertos: Verónica Johanna Gonzabay Magallanes, Magíster en administración pública; Walter Genaro Gellibert Villao, Magíster en administración pública; y Juan Segundo Reyes Pita. Magíster en Derecho Mención Derecho constitucional.

Validez de criterio

La variable de gestión laboral se compone de dimensiones (4) e indicadores (11) que se basan en Hurtado (2021); la variable seguridad personal se divide en tres dimensiones y 15 indicadores basado en López (2022), los mismos que se encuentran bien sustentados en la base conceptual.

Validez de constructo

Las variables están amparadas por autores previamente citados: la variable "Gestión laboral" por Andreu (2019). Así mismo, la variable "seguridad personal" está respaldada por Fuentes & Castellanos (2019), estas variables están relacionadas con otros conceptos y sus dimensiones e indicadores se relacionan, garantizando así su constructo.

Confiabilidad

Se valoró a través del Alfa de Cronbach, donde se midió cada uno de los instrumentos creados para las variables Gestión laboral y seguridad personal. El índice que resulte igual o mayor a 0.7 se toma como de alta confiabilidad, Se realiza la prueba a cada instrumento en 15 unidades como piloto para el análisis, concluyendo con la obtención del valor para Gestión laboral de 0,94 y para la seguridad personal 0,95.

3.5 Procedimientos

Se utilizaron los siguientes métodos para la recopilación de datos en esta investigación:

Forma de recopilación de la información:

Se seleccionó la jurisdicción en donde enfocaremos el estudio de esta investigación; se solicitó el permiso para la aplicación de los instrumentos; se elaboraron los cuestionarios; se aplicaron los instrumentos a los actores en la administración de justicia.

Ajustes de las variables:

En esto se realizaron los ajustes necesarios, con las evaluaciones de autenticidad, confiabilidad y la introducción de los principios éticos; respeto del cronograma previamente establecido.

Autorización institucional:

Se realizó con anticipación la solicitud a la institución donde se aplicaron los instrumentos, quien aprobó la solicitud y se coordinó la respectiva aplicación de los instrumentos de manera organizada y con la reserva del caso por cuanto las encuestas fueron anónimas, para poder tener un óptimo manejo de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Lo estudiado en gestión laboral y seguridad personal se realizó conforme los objetivos, metodología, previamente se realizó la recolección de la información.

Recopilación de la información: La información se obtuvo con el trabajo previo, donde la principal técnica fue la encuesta, para el trabajo investigativo se usó el ensayo de Shapiro-Wilk, por cuanto el ejemplar de estudio es reducido Flores & Karla (2021).

Integración de la información: Los datos recopilados de la encuesta, se ingresó en un cuadro de Excel y en lo posterior al software SPSS, para la creación de cuadros que muestran los rangos de vinculación de las variables.

Método estadístico usado: Esta investigación es cuantitativa y para construir la conexión de las variables se usó la “r” de Pearson Hernández et al (2018), por cuanto los datos proporcionados fueron procesados como números enteros.

Tipo de estudio: Conforme al diseño de esta investigación (paradigma positivista, cuantitativa, descriptivo y correlacional simple) y a fin de fundar la analogía de las variables, se utilizó el análisis bivariano y cuantitativo.

Representación gráfica: En este estudio investigativo se realizaron cuadros de correlación, gráficos de puntos o también conocidos como diagrama XY, cuyos resultados se generaron a través del software utilizado.

Evaluación y compresión de datos: De conformidad con los resultados arrojados y basado en la regla estadística correlacional simple se dio contestación a los cuestionarios de la investigación, llegando a comprobar las hipótesis programadas.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación “Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción de Ecuador, 2023” Se ejecutó conforme a los lineamientos éticos de la guía de la UCV (2023).

Beneficencia: Esta investigación tiene como destino directo a la administración de justicia, siendo esencial para garantizar que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y justa. También contribuye beneficio a los ciudadanos ya que una justicia más eficaz y segura aumenta la confianza en la

función judicial y por ende mejora la calidad de vida de la ciudadanía al promover un entorno más justo y equitativo.

No maleficencia: Cuando un riesgo no se puede predecir, lo mejor que se podría hacer es detectarlo. La investigación se realizó sin ánimos de dañar a nadie, por lo que se aseguró que la información recolectada se utilice de forma que no perjudique a los participantes, garantizando la confidencialidad a fin de evitar consecuencias negativas.

Autonomía: Este tema sobre Gestión laboral y seguridad personal, así como, el método y procedimiento fue elegido libremente, sin coacción de ninguna naturaleza basado en una realidad problemática, adaptada a la metodología escogida de conformidad con las variables y de autoría propia del investigador.

Justicia: Los resultados se encuadraron en el bien común y social bajo principios de justicia y equidad para todos los involucrados y sin discriminación, garantizando la imparcialidad, integridad y confiabilidad de los resultados.

IV. RESULTADOS

En este punto, se exhiben los resultados en relación con los objetivos señalados concernientes a las correlaciones y la comprobación de las hipótesis de estudio.

Prueba de normalidad:

Tabla 2: Análisis de normalidad de datos bajo el ensayo de Shapiro-Wilk.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Laboral	0,954	44	0,076
Seguridad Personal	0,951	44	0,058

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Una vez que se efectuó el análisis de normalidad de datos bajo el ensayo de Shapiro-Wilk aplicada a una muestra de 44, se muestra una significancia de 0.076 hacia la variable de gestión laboral y de 0.058 hacia la variable seguridad personal; determinando que los valores p son mayores a 0.05, es decir que se comprueba la uniformidad de datos y se recomienda aplicar el ensayo estadístico paramétrico mediante el Rho de Pearson para verificar el cumplimiento de los objetivos.

Análisis inferencial

Objetivo General: Definir la relación de la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Tabla 3: Correlación entre gestión laboral y seguridad personal.

		Gestión Laboral	Seguridad Personal
Gestión Laboral	Correlación de Pearson	1	0,116
	Sig. (bilateral)		0,455
	N	44	44
Seguridad Personal	Correlación de Pearson	0,116	1
	Sig. (bilateral)	0,455	
	N	44	44

Nota: Información recopilada de encuesta a administradores de justicia.

Prueba de hipótesis general:

H_i: Existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H_o: No existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Interpretación: El valor de significancia registrado fue 0.455, superando el umbral de 0.05, provocando que la hipótesis de estudio sea rechazada y a la admisión de la hipótesis nula que manifiesta: No existe relación entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador 2023. Además, se determinó el grado de correlación de coeficiente de Pearson siendo de 0.116, al estar este índice cerca a cero se corrobora que la relación no existe.

Objetivo específico 1

Examinar la conexión entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Tabla 4: Correlación entre la dimensión planificación y la variable seguridad personal.

		Planificación	Seguridad Personal
Planificación	Correlación de Pearson	1	0,117
	Sig. (bilateral)		0,449
	N	44	44
Seguridad Personal	Correlación de Pearson	0,117	1
	Sig. (bilateral)	0,449	
	N	44	44

Nota: Información recopilada de encuesta a administradores de justicia.

Prueba de hipótesis específica:

H₁: Existe relación positiva y alta entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₀: No existe relación positiva y alta entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Interpretación: El grado de significación fue de 0.449, que es mayor a 0.05, provocando que la hipótesis de estudio sea rechazada y a la admisión de la hipótesis nula que manifiesta: No existe relación entre la planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador 2023. Además, se determinó el grado de conexión de coeficiente de Pearson siendo de 0.117 que al estar este índice cerca a cero se corrobora que la relación no existe.

. Objetivo específico 2

Examinar la conexión entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Tabla 5: Correlación entre la dimensión organización y la variable seguridad personal.

		Organización	Seguridad Personal
Organización	Correlación de Pearson	1	-0,158
	Sig. (bilateral)		0,306
	N	44	44
Seguridad Personal	Correlación de Pearson	-0,158	1
	Sig. (bilateral)	0,306	
	N	44	44

Nota: Información recopilada de encuesta a administradores de justicia.

Prueba de hipótesis específica:

H₂: Existe relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₀: No existe relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Interpretación: El grado de significación fue de 0.306, que es mayor a 0.05, provocando que la hipótesis de estudio sea rechazada y a la admisión de la hipótesis nula que manifiesta: No existe relación entre la organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador 2023. Además, se determinó el grado de conexión de coeficiente de Pearson siendo de -0.158 que al estar este índice cerca a cero por el extremo negativo, se corrobora que la relación no existe.

Objetivo específico 3

Examinar la conexión entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Tabla 6: Correlación entre la dimensión dirección y la variable seguridad personal.

		Dirección	Seguridad Personal
Dirección	Correlación de Pearson	1	,494**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	44	44
Seguridad Personal	Correlación de Pearson	,494**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	44	44

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

Nota: Información recopilada de encuesta a administradores de justicia.

Prueba de hipótesis específica:

H₃: Existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₀: No existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Interpretación: El valor calculado de significancia fue de 0.001, que es menor a 0.05, por lo que se afirma la hipótesis de estudio que manifiesta que: existe relación positiva y alta entre la dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. Además, se determinó el grado de conexión de coeficiente de Pearson siendo de 0.494 obteniendo un nivel de correlación que se cumple en el extremo de que es positiva pero no en el extremo de que es alta sino más bien moderada.

Objetivo específico 4

Examinar la conexión entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Tabla 7: *Correlación entre la dimensión control y la variable seguridad personal.*

		Control	Seguridad Personal
Control	Correlación de Pearson	1	-0,103
	Sig. (bilateral)		0,507
	N	44	44
Seguridad Personal	Correlación de Pearson	-0,103	1
	Sig. (bilateral)	0,507	
	N	44	44

Nota: Información recopilada de encuesta a administradores de justicia.

Prueba de hipótesis específica:

H₄: Existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₀: No existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Interpretación: El grado de significación fue de 0.507, que es mayor a 0.05, provocando que la hipótesis de estudio sea rechazada y a la admisión de la hipótesis nula que manifiesta: No existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador 2023. Además, se determinó el grado de conexión de coeficiente de Pearson siendo de -0.103 obteniendo un nivel que, al estar más cerca a uno por el extremo negativo, se corrobora que la relación no existe.

V. DISCUSIÓN

El análisis correlacional presentado en el Cuadro 3 revela un valor p de 0.455, superando el umbral convencional de 0.05. Esta estadística sugiere que no hay suficiente evidencia para respaldar la hipótesis de estudio, concluyendo que no existe una relación entre la gestión laboral y la seguridad personal en la administración de justicia. Esta observación es significativa al contrastarla con la teoría existente y estudios anteriores. Laloux (2017) y Lértora (2018) destacan la importancia de la gestión laboral en la contribución a la sociedad y la generación de confianza, aspectos esenciales para el funcionamiento efectivo de la administración de justicia. La falta de correlación positiva entre la gestión laboral y la seguridad personal sugiere posibles desafíos que limitan su impacto en términos de contribución social y confianza para los administradores de justicia. Estos desafíos podrían incluir factores como la falta de capacitación adecuada, la falta de recursos o la falta de políticas laborales efectivas. Este hallazgo contrasta con la investigación de López (2022), quien identificó una correlación neutral en la gestión institucional y el nivel de confianza en Perú. La discrepancia entre estos resultados podría deberse a diferencias contextuales o a la naturaleza específica de las variables estudiadas. Por ejemplo, las diferencias en las políticas laborales o las prácticas de seguridad entre los dos países podrían haber influido en los resultados. Las fortalezas de la metodología incluyen la aplicación de un enfoque cuantitativo censal, proporcionando una visión exhaustiva de la relación en la jurisdicción estudiada. Sin embargo, una limitación podría ser la falta de exploración detallada de factores contextuales que podrían influir en la gestión laboral y la seguridad personal. Estos factores contextuales podrían incluir el entorno político, las condiciones económicas o las normas culturales. En términos de relevancia, la investigación contribuye al entendimiento de cómo la gestión laboral puede no estar cumpliendo su papel esperado en el contexto de la administración de justicia, proporcionando información valiosa para mejorar prácticas y políticas en el futuro. Estos hallazgos podrían ser utilizados por los administradores de justicia para revisar y mejorar sus prácticas laborales y de seguridad. Con respecto a otros estudios, se destaca la singularidad de los hallazgos en comparación con investigaciones previas, resaltando la necesidad de considerar contextos

específicos al interpretar los resultados. Esto subraya la importancia de realizar más investigaciones en diferentes contextos para obtener una comprensión más completa de la relación entre la gestión laboral y la seguridad personal

El análisis correlacional presentado en el Cuadro 4 revela un valor p de 0.449 de semejanza en la dimensión de planificación de la gestión laboral y la seguridad personal. Al superar el umbral convencional de 0.05, esta estadística sugiere que no hay suficiente evidencia para respaldar la hipótesis de estudio, concluyendo que no existe una relación entre la planificación y la seguridad personal en la administración de justicia. Esto indica que, a pesar de las expectativas teóricas, la planificación en la gestión laboral puede no tener un impacto directo en la seguridad personal. En términos de fortalezas de la metodología, destaca la aplicación de un enfoque cuantitativo que permite la evaluación estadística de la relación entre variables específicas. Este enfoque proporciona una base sólida para la interpretación de los datos y permite una evaluación objetiva de las relaciones entre las variables. Sin embargo, una debilidad podría residir en la falta de consideración detallada de factores contextuales que podrían influir en la relación entre la planificación y la seguridad personal. Estos factores contextuales podrían incluir aspectos como el entorno político, las condiciones económicas, las normas culturales, entre otros. La relevancia de la investigación en el contexto científico-social radica en arrojar luz sobre posibles discrepancias entre la teoría y la práctica en la administración de justicia. Al evidenciar que la dimensión de planificación no se correlaciona con la seguridad personal, la investigación sugiere la necesidad de reconsiderar las prácticas de planificación para mejorar la seguridad y eficacia del personal en este contexto específico. Esto podría implicar la revisión de las estrategias de planificación existentes, la implementación de nuevas prácticas, o la realización de más investigaciones para entender mejor la relación entre la planificación y la seguridad personal. En cuanto al aporte con relación a otros estudios, el contraste con los hallazgos de Kronenberg et al (2021) subraya la importancia de examinar cómo los principios teóricos se traducen en la realidad laboral. Asimismo, la discrepancia con la investigación de Mosqueira (2020) señala la necesidad de una evaluación más profunda de cómo la planificación y la cultura organizacional interactúan en diversos entornos. Estas discrepancias sugieren que

la relación entre la planificación y la seguridad personal puede ser más compleja de lo que se pensaba inicialmente, y que puede variar significativamente dependiendo del contexto específico. Estos contrastes resaltan la singularidad de los hallazgos y la importancia de considerar las particularidades contextuales al interpretar resultados. Esto subraya la importancia de realizar investigaciones adicionales en diferentes contextos y con diferentes variables para obtener una comprensión más completa de la relación entre la planificación y la seguridad personal

El Cuadro 5 revela un valor p de 0.306 de semejanza en la dimensión organización de la gestión laboral y la seguridad personal. Dado que este valor supera el umbral estándar de 0.05, no hay evidencia suficiente para respaldar la hipótesis de estudio, concluyendo que no existe una relación entre estas dos variables en la administración de justicia. Esto sugiere que, a pesar de la importancia teórica de la organización en la gestión laboral, en la práctica, puede no tener un impacto directo en la seguridad personal. Este hallazgo es crucial al contrastarlo con la teoría y estudios previos. Según Alrowwad et al (2020), la organización se refiere a la instauración y conservación de un sistema de administración destinado a promover y alcanzar los objetivos de las organizaciones. Sin embargo, los resultados de esta investigación indican que, en la práctica, estos principios teóricos no se están reflejando en una mejora de la seguridad personal para los administradores de justicia. Esto podría indicar que los métodos de organización actuales pueden no ser efectivos, o que pueden existir otros factores que están impidiendo que la organización tenga un impacto positivo en la seguridad personal. Adicionalmente, este estudio presenta un contraste con la investigación de Tuesta et al. (2023), que encontró un impacto positivo de una cultura organizacional positiva en los empleados de Perú. La discrepancia entre estos resultados y los hallazgos de nuestra investigación podría sugerir que las prácticas de organización específicas en la administración de justicia ecuatoriana requieren una revisión y posiblemente una reestructuración para alinearlas más estrechamente con los principios de una gestión efectiva y para mejorar la seguridad personal. Esto podría implicar la implementación de nuevas estrategias de organización, la revisión de las políticas existentes, o la realización de más investigaciones para entender mejor la relación

entre la organización y la seguridad personal. Destacando la aplicación de un enfoque cualitativo que permitirá una evaluación precisa. Sin embargo, una debilidad potencial podría residir en la falta de consideración de factores contextuales que podrían modular la relación entre la dimensión organizativa y la seguridad personal. Estos factores contextuales podrían incluir aspectos como el entorno político, las condiciones económicas, las normas culturales, entre otros. La relevancia de esta investigación en el contexto científico-social radica en proporcionar una perspectiva crítica sobre cómo los principios teóricos de organización pueden no estar generando mejoras tangibles en la seguridad personal en la administración de justicia. Este hallazgo destaca la necesidad de una revisión de las prácticas organizativas para alinearlas más efectivamente con los objetivos propuestos. Esto podría implicar la implementación de nuevas estrategias de organización, la revisión de las políticas existentes, o la realización de más investigaciones para entender mejor la relación entre la organización y la seguridad personal. Con respecto a su aporte a otros estudios, el contraste con los hallazgos de Tuesta et al. (2023) resalta la especificidad de los resultados en el contexto ecuatoriano. Esta discrepancia subraya la importancia de considerar las particularidades contextuales al extrapolar y aplicar principios organizativos en diferentes entornos. Esto subraya la importancia de realizar investigaciones adicionales en diferentes contextos y con diferentes variables para obtener una comprensión más completa de la relación entre la organización y la seguridad personal.

El Cuadro 6 revela un valor p de 0.001 de semejanza en la dimensión de dirección de la gestión laboral y la seguridad personal. Al ser menor que el umbral estándar de 0.05, es posible rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis positiva, indicando una conexión estadísticamente positiva en las dos variables en la administración de justicia. Esto sugiere que la dirección en la gestión laboral puede tener un impacto directo en la seguridad personal, lo cual es un hallazgo importante que podría tener implicaciones prácticas significativas para la administración de justicia. Este hallazgo es de gran importancia al contrastarlo con la teoría y estudios previos. Atmaja et al (2023) expresa que la dirección implica el manejo global de los recursos valiosos y cambiantes para lograr de manera eficiente y exitosa los

objetivos y estándares de una institución. A pesar de que los resultados de esta investigación reflejan una correlación positiva en la dimensión de dirección, es necesario profundizar en cómo estos principios teóricos se están aplicando efectivamente para mejorar la seguridad personal de los administradores de justicia. Esto podría implicar la realización de investigaciones adicionales para entender mejor cómo se están implementando estos principios en la práctica, o podría sugerir la necesidad de proporcionar más formación y apoyo a los administradores de justicia en el área de dirección. En términos de fortalezas de la metodología, destaca la capacidad del estudio para identificar una conexión estadísticamente positiva de la dirección y la seguridad personal. Sin embargo, una posible debilidad podría residir en la necesidad de un análisis más detallado sobre la implementación efectiva de principios de dirección en la práctica. Esto podría implicar la realización de investigaciones cualitativas para complementar los hallazgos cuantitativos, o podría sugerir la necesidad de considerar factores contextuales adicionales que podrían influir en la relación entre la dirección y la seguridad personal. La relevancia de esta investigación en el contexto científico-social radica en proporcionar evidencia de una conexión positiva en la dirección de la gestión laboral y la seguridad personal en la administración de justicia. Este hallazgo destaca la importancia de considerar aspectos específicos de la gestión laboral para mejorar la seguridad y el bienestar de los administradores de justicia. Esto podría tener implicaciones prácticas significativas, como la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de dirección en la administración de justicia, o la necesidad de proporcionar más formación y apoyo a los administradores de justicia en el área de dirección. Con respecto al aporte a otros estudios, la similitud con la investigación de Cerezo (2019), que encontró una asociación positiva de la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en Vinces, Ecuador, sugiere la consistencia en el impacto positivo de ciertos aspectos de la gestión laboral en diferentes contextos. Esto subraya la importancia de la dirección en la gestión laboral y sugiere que podría ser un factor clave en la mejora de la seguridad y la satisfacción en una variedad de contextos. Estos hallazgos contribuyen a la comprensión general de cómo la dirección puede ser un factor clave para la percepción de seguridad y satisfacción, proporcionando valiosas implicaciones para la administración de justicia. Esto podría tener implicaciones prácticas

significativas, como la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de dirección en la administración de justicia, o la necesidad de proporcionar más formación y apoyo a los administradores de justicia en el área de dirección.

El Cuadro 7 presenta un valor p de 0.507 de semejanza entre la dimensión control (gestión laboral) y la seguridad personal. Este valor, significativamente mayor que el umbral estándar de 0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis positiva y aceptar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación entre estas dos variables en la administración de justicia. Esto sugiere que, a pesar de la importancia teórica del control en la gestión laboral, en la práctica, puede no tener un impacto directo en la seguridad personal. Este hallazgo es relevante al contrastarlo con la teoría y estudios previos. Flocco (2022) señala que el control tiene como objetivo coordinar todas las tareas de una organización, recopilando datos relevantes y buscando opciones que faciliten la toma de medidas. A pesar de que los resultados de este estudio reflejan la no existencia de una correlación en la dimensión de control, es crucial profundizar en cómo estos principios teóricos se están aplicando efectivamente para mejorar la seguridad personal de los administradores de justicia. Esto podría implicar la realización de investigaciones adicionales para entender mejor cómo se están implementando estos principios en la práctica, o podría sugerir la necesidad de proporcionar más formación y apoyo a los administradores de justicia en el área de control. En términos de fortalezas de la metodología, destaca la aplicación de un enfoque cuantitativo para analizar la conexión de control y seguridad personal. Sin embargo, una debilidad potencial podría residir en la falta de exploración detallada de factores contextuales que podrían influir en la relación entre estas variables. Estos factores contextuales podrían incluir aspectos como el entorno político, las condiciones económicas, las normas culturales, entre otros. La relevancia de esta investigación en el contexto científico-social radica en proporcionar evidencia de la ausencia de correlación entre la dimensión de control y la seguridad personal en la administración de justicia. Este hallazgo resalta la necesidad de revisar cómo se implementa y percibe el control en el entorno laboral para mejorar la seguridad del personal. Esto podría tener implicaciones prácticas significativas, como la necesidad de revisar y mejorar

las prácticas de control en la administración de justicia, o la necesidad de proporcionar más formación y apoyo a los administradores de justicia en el área de control. Con respecto al aporte a otros estudios, el paralelismo con la investigación de Espinoza (2022), que resalta la importancia del control en el contexto de garantías personales en Lima, Perú, sugiere la consistencia en la relevancia del control en diferentes contextos. Aunque los resultados de tu estudio no muestran una correlación, la comparación con la investigación de Espinoza destaca la complejidad y la variabilidad en la aplicación y los impactos del control en distintos ámbitos, enriqueciendo la comprensión general sobre su papel en la seguridad personal. Esto subraya la importancia de realizar investigaciones adicionales en diferentes contextos y con diferentes variables para obtener una comprensión más completa de la relación entre el control y la seguridad personal

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación muestra que no hay conexión en la gestión laboral y la seguridad personal en la administración de justicia, según los 44 encuestados. Esto resalta la necesidad de revisar las estrategias y prácticas actuales. Si no se aborda, podría llevar a un aumento en los incidentes de seguridad y afectar la eficacia de la administración de justicia. Es crucial realizar más investigaciones para entender y abordar esta desconexión.
2. No se encontró conexión de la dimensión planificación y la seguridad personal en la administración de justicia, según los participantes estudiados. Se necesita evaluar y mejorar las prácticas de gestión laboral actuales. Esto podría deberse a una implementación deficiente de medidas de seguridad personal. Es necesario revisar y mejorar las políticas de seguridad laboral para fortalecer la protección del personal.
3. No se encontró correlación entre la organización y la seguridad personal en la administración de justicia. Esta falta de correlación podría ser causada por prácticas de organización inadecuadas. Se destaca la necesidad de revisar y, posiblemente, reestructurar estas prácticas para mejorar la eficacia de la administración de justicia y la seguridad personal.
4. Se encontró correlación entre la dirección y la seguridad personal en la administración de justicia. Esto subraya la efectividad de las prácticas de dirección. Sin embargo, se requiere un análisis más profundo de la aplicación de los principios de dirección para mejorar la seguridad personal. Se resalta la importancia de la dirección en la mejora de la seguridad y el bienestar en la administración de justicia.
5. No se encontró relación entre el control y la seguridad personal. Esto enfatiza la necesidad de revisar y fortalecer los mecanismos de control dentro de la administración de justicia. La falta de correlación sugiere revisar la aplicación de principios de control para mejorar la seguridad. Es necesario evaluar cómo se percibe e implementa el control para optimizar la seguridad del personal.

VII. RECOMENDACIONES

No existiendo relación entre gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia. Se sugiere realizar estudios para identificar las áreas de desconexión entre las variables. Se destaca la importancia de implementar estrategias y prácticas que aborden estos problemas, con el objetivo de consolidar la seguridad y la eficacia en la administración de justicia.

Para enfrentar la falta de correlación entre la planificación de la gestión laboral y la seguridad personal, se sugiere revisar y actualizar las prácticas de planificación existentes, asegurándose de que estén alineadas con los objetivos de seguridad y eficacia. Es crucial adoptar estrategias de planificación que no solo coordinen las tareas, sino que también contribuyan a un entorno de trabajo seguro y confiable para los administradores de justicia.

No existiendo relación entre organización y seguridad personal en la administración de justicia. Se sugiere una revisión exhaustiva y reestructuración de prácticas de organización para identificar posibles deficiencias y en base a los hallazgos considerar los cambios que busquen la mejorar la eficiencia en la administración de justicia. Es imperativo considerar la evaluación periódica de los cambios implementados para asegurar resultados efectivos.

Se encontró relación entre la dimensión dirección y la seguridad personal en la administración de justicia. Se recomienda aplicar los principios de dirección para mejorar la seguridad. Desarrollar instrumentos de medición, capacitar al personal y comparar resultados enriquecerá la comprensión del tema. Estos hallazgos son fundamentales para futuras investigaciones y políticas que garanticen un entorno seguro y eficiente para los administradores de justicia.

Finalmente, se recomienda la aplicación práctica de los principios teóricos del control en la administración de justicia, enfocándose en mejorar la seguridad personal. Se sugiere investigar los factores contextuales mediante métodos cualitativos para obtener una mejor comprensión. Proponiendo mejoras específicas en la implementación y percepción del control para incrementar la seguridad del personal en la administración de justicia.

REFERENCIAS

- Alsowail, A., & Al-Shehari, T. (2022). Techniques and countermeasures for preventing insider threats. *PeerJ Computer Science*, 8, e938. <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.938>
- Alrowwad, A., Abualoush, H., & Masa'deh, E. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Andreu, R. V. (2019). Keys to business administration and management in postglobalization. Editorial Cancege <https://n9.cl/w0fy7>
- Arias, J., & Convinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting Eirl. doi:<https://bit.ly/46HsRzh>
- Arias, J., Convinos, & Mitsuo. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting Eirl. doi:
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Departamento de Investigación y Posgrados Unoversidad Internacional del Ecuador. doi: <https://bit.ly/3rXiUi6>
- Armijos, I., Aspillga, C., Bustos, C., Calderon, A., & Cortes, C. (2021). *Manual de metodología de la investigación*. Universidad del Desarrollo. doi:<https://bit.ly/3Q29v0x>
- Atmaja, D. S., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2023). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education. *Multicultural Education*, 9(01), 1-15. <https://mccaddogap.com/ojs/index.php/me/article/view/92>

- Ascencio-Cristóba, L., Fábregas-Rodado, C., & Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Berg, M., & Schreck, C. (2022). The Meaning of the Victim–Offender Overlap for Criminological Theory and Crime Prevention Policy. *Annual Review of Criminology*, 5, 277-297. doi:https://bit.ly/3QqZmfz
- Berti, L., & Díaz, Y. (2021). Seguridad ciudadana basada en normas jurídicas ecuatorianas: Caso de la parroquia alpachaca, cantón Ibarra. *Universidad y Sociedad*, 13(S2), 338 - 346. [doi://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2318/2289](https://doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427)
- Blair, G., Weinstein, J., & Wilke, A. (2021). Community policing does not build citizen trust in police or reduce crime in the Global South. *Science Journals Default License*, 374(6571). doi:10.1126/ciencia.abd3446
- Blas Castillo, N. (2021). *Violencia familiar: impunidad del maltrato psicológico y el derecho fundamental a la integridad psíquica*. Universidad Nacional Jose faustino Sanchez Carrion . <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.14067/4576>
- Blaustein, J. (2016). Exporting criminological innovation abroad: Discursive representation, evidence-based crime prevention' and the post-neoliberal development agenda in Latin America. *Criminología Teórica*, 20(2), 165-184. doi:10.1177/1362480615604892
- Bouranta, N., Psomas, E., Suárez, M., & Jaca, C. (2019). The key factors of total quality management in the service sector: a cross-cultural study. *Benchmarking-An International*, 26(3), 893-921. [doi:https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2017-0240](https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2017-0240)
- Braga, A., Turchan, B., Papachristos, A., & Hareau, D. (2019). Hot spots policing and crime reduction: an update of an ongoing systematic review and meta-

analysis. *Journal of Experimental Criminology*, 15(4). doi:10.1007/s11292-019-09372-3

Carbonell, i., & Ochoa Reza, E. (2009). El derecho comparado frente a las reformas legislativa en el caso de Chile. *Revista de derecho*(32).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85112936012>

Cerezo Morales, J. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39365>

Cisneros, A., Guevara, A., Udanigo, J., & Graces, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>

Concytec. (2020). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. <https://bit.ly/3FmH7I9>

Cruelles, R. (2019). Direct and Lead to compete. *Editorial Marcobombo*.<https://n9.cl/umxpc>

Cunya-Merino, E., Furlong-Gomez, W., y Carnelo-Malca, Carlos. (2022). Estrategias para la seguridad ciudadana: caso de estudio. *Ciencias económicas y empresariales*, 7(1).
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/527>

Dammert, L., & Castañeda-Ruiz, M. (2019). ¿Marketing o efectividad? Policía comunitaria Perú. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(Esp. 2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27961118005>

Espinoza Cuya, Z. (2022). *Las garantías personales en la prevención de la violencia contra la mujer, Subprefectura del distrito de Villa El Salvador 2018-2019*. Universidad Autónoma de Perú.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13067/1833>

- Flocco, N., Canterino, F., & Cagliano, R. (2022). To control or not to control: How to organize employee-driven innovation. *Creativity and Innovation Management*, 31(3), 396-409. <https://doi.org/10.1111/caim.12500>
- Flores, C., & Karla, F. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de ciencias sociales y humanista*, 23(2), 83-106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302/2137>
- Fuentes, M., & Castellanos, P. (2019). La responsabilidad del estado con la seguridad ciudadana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(2), 27-34. doi: <https://bit.ly/3Fpokp6>
- García-Perill, J., y Devia-Garzon, C. (2018). Cultura y violencia en latinoamérica: ¿qué. *Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517754458012>
- Jimenez R. (2019). the Judiciary and the Justice Administration <https://n9.cl/oi9zm>
- Guers, F. J. (2012). The administration of justice in the world. <https://n9.cl/h59dy>
- Helmke, G., & Rosenbluth, F. (2009). Regimes and the rule of law: Judicial independence in comparative perspective. *Annual Review of Political Science*, 12, 345-366. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.polisci.12.040907.121521>
- Hernández-Lalinde, J., Espinosa-Castro, F., Rodríguez, J., ... Chacón-Rangel, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y*, 37(5). doi: <https://bit.ly/3tyEium>

- Hurtado Flores, K (2021) *Gestión administrativa de justicia y digitalización de los servicios en el distrito judicial de Yurimaguas, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66593>
- Justicia, O. d. (2023). *Informe sobre el estado de la justicia en el Ecuador*. <https://odjec.org/wp-content/uploads/2023/05/INFORME-SOBRE-LA-SITUACION-DE-L-JUSTICIA-EN-ECUADOR-3.pdf>
- Kronenberg, J., Andersson, E., Barton, N., Borgström, T., Langemeyer, J., Björklund, T., ... & Wolff, M. (2021). The thorny path toward greening: unintended consequences, trade-offs, and constraints in green and blue infrastructure planning, implementation, and management. *Ecology and Society*, 26(2). <https://doi.org/10.5751/ES-12445-260236>
- Laloux, F. Z. (2017). *Reinvent organizations*. Editorial Cengage <https://arpaeditores.com/products/reinventar-las-organizaciones-guia-practica-ilustrada>
- Lazreg, N. (2018). Reformar la seguridad en América Latina. Cartografía de la red transnacional de la seguridad ciudadana. *América Latina hoy*(80), 39-50. doi: <https://doi.org/10.14201/alh2018802950>
- Lértora, L. (2018). Communication at work. 164 (2) 178 <https://n9.cl/qvj7uu>
- Lopez Chavez, C. (2021). *Gestión Judicial institucional y satisfacción de las partes procesales por el Covid19 en el distrito judicial de Lima Este, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110952>
- Lopez Tolentino, M (2022) *Otorgamiento de garantías personales y su relación con la integridad de los ciudadanos en la ciudad de Lima*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104906>
-

- Lovaton, D. (2019). Experiences of access to justice in Latin America. *Revista Scielo*. <https://n9.cl/28583>
- Luneke, A., y Trebillock, M. (2023). Prevención del delito, construcción de seguridad ciudadana y cambios en la política de justicia penal en Chile. 1990-2017. *Política Criminal*, 18(35), 352 - 377. doi:10.4067/S0718-33992023000100352
- Martínez Cristóbal, D. (2022). The Administration of justice and the secret of summary before the media. *Visual Review*, 12(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3763>
- Marxil, J. Z. (2018). management strategies. <https://n9.cl/8xc3>
- Masferrer, A. (2023) Looking Backwards on the Notion of Human Dignity: From the Spanish 1978 Constitution to the Discovery of America. *The Making of Dignity and Human Rights in the Western Tradition*, 99-149 doi: https://doi.org/10.1007/978-3-031-46667-0_2
- Mata, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa* , 20(1). doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mesa-Mejía, J. (2015). *El concepto de seguridad. Un análisis a partir de los enfoques de la seguridad pública, la seguridad ciudadana y la seguridad humana*. Universidad EAFIT . doi:file <https://bit.ly/403mW54>
- Mayhua Flores, M. (2018). *Ineficacia de garantías personales en la vigencia al derecho de integridad otorgadas por la Sub Prefectura Provincial de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica.
<https://doi.org/http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1618>
- Montes de Oca, Y., Barros, C., & Castillo, S. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de

- docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(2).
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565025>
- Molinares, D. (2014). Reconceptualization of the right to personal liberty and security: an analysis of decision T 719/2003. (41).
<https://www.redalyc.org/pdf/851/85131029007.pdf>
- Morgan-Asch, J. (2020). Resilience: essential skill to face the fourth industrial revolution. *Revista Nacional de Administración*, 11(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i1.2970>
- Mosqueira-Rodríguez, G. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *ciencia y Tecnología*, 16(2).
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2896>
- Ñaupas-Paitan, H., Valdivia-Dueñas, M., Palacios-Vilela, J., & Romero-Delgado, H. (2021). *Metodología de la investigación*. Ediciones de U. doi:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Peña, J. (2018). *Judicial management and its implementation within of the Judicial Branch of the Federation*. <https://n9.cl/iks0qz>
- Quintero, S. (2020). Seguridad ciudadana y participación de las comunidades en América Latina. *Revista Colombiana de Estudios Militares y Estratégicos*, 18(29). doi:<https://doi.org/10.21830/19006586.561>
- Ramírez-Atehortua, F., & Zwerg-Villegas, A. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *Universidad de Medellín Ciencia y libertad*, 20, 91-111. doi:<http://hdl.handle.net/11407/3306>
- Rodríguez-Ortega, J., Duarte-Velasquez, Y., Gomez-Toro, C., & Cadavid-Carmona, J. (2019). Seguridad ciudadana, violencia y criminalidad: una visión holística y criminológica de las cifras estadísticas del 2018. *Revista Criminalidad*, 61(3).

<https://revistacriminalidad.policia.gov.co:8000/index.php/revcriminalidad/article/view/65>

Rodriguez-Rojas, Y. (2019). La gestión integral como una herramienta de la productividad. *Sistema de revistas científicas Universidad Santo Tomas*, 11(1). <https://doi.org/10.15332/s2145-1389-4984>

Sanchez-Roca, J. (2017). *La juridificación de los derechos naturales en la Francia ilustrada y su influencia en la España de finales del siglo XVIII y principios del XIX*. <http://hdl.handle.net/11531/12410>

Santos-flores, r. (2019). *Calidad Del Servicio Y Satisfacción Del Usuario Bajo La Percepción Política Institucional En La Administración De Justicia De Huancayo - 2018*. Universidad César Vallejo repositorio institucional, Perú. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/38416>

Treviño-Ramos, R., Ortiz-Téllez, G., & Maldonado-Salinas, H. (2021). The determinant characteristics of the administration of the oral commercial justice under the new model of Latin-American judicial management. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 7(14). <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/pgc7.14-9>

Tuesta.-Pinedo, Jorge,. Riva-Ruiz, R., Pérez-Tello, C., & Pinchi-Vásquez, A. (2023). Cultura organizacional y calidad de atención del servicio administrativo en una universidad peruana. *Revista de ciencias económicas*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.51252/race.v2i1.451>

Universidad Cesar vallejo. (2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2023/05/RCU-N%C2%B0-128-2023-UCV-REGLAMENTO-DE-TRABAJOS-CONDUCTENTES-A-GRADOS-Y-TITULOS-1.pdf>

Vílchez Sánchez, O. (2017). *Garantías personales y seguridad ciudadana de los usuarios de la prefectura de Ayacucho, enero-junio 2017*. Universidad César Vallejo repositorio institucional. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/20353>

Zainal, Z., & Zeriand, D. (2022). Good Governance in Corporate Social Responsibility (C.S.R.) Program at Siak Regency. *JURNAL ILMIAH PEURADEUN* , 10(3). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26811/peuradeun.v10i3.706>

Zapata, P (2018). *Seguridad ciudadana desde la gobernanza metropolitana caso del Valle de Aburra, Medellin*. Universidad EAFIT. doi: <https://bit.ly/3FpaGSP>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?	HIPÓTESIS GENERAL H _i : Existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. H ₀ : No existe relación positiva y alta entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023	VARIABLE: Gestión laboral Instrumento tomado de la autora Hurtado Flores (2021)	
PROBLEMAS ESPECIFICOS: - ¿Cuál es la relación entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023? - ¿Cuál es la relación entre organización y seguridad personal	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H ₁ : Existe relación positiva y alta entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023	OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Analizar la relación entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023. - Analizar la relación entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.	Dimensiones	Indicadores
			Planificación	Políticas de institución. Planificación Cumplimiento de actividades
			Organización	Participación y compromiso Asignación de responsabilidades Manejo de recursos
			Dirección	Liderazgo institucional Liderazgo de superiores Ejecución de actividades
			Control	Evaluación de resultados Presentación de informes
				Escala de Likert

<p>en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H2: No existe relación positiva y alta entre planificación y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Control y seguimiento de actividades</p>	
<p>- ¿Cuál es la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H1: Existe relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023</p>	<p>- Analizar la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>VARIABLE: Seguridad personal</p>	
<p>- ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H2: No relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H1: Existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Integridad</p>	<p>Conocimiento Amenaza Bienestar Tranquilidad Seguridad</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H2: No relación positiva y alta entre organización y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Derechos fundamentales</p>	<p>Derecho a la libertad Derecho al trabajo seguro Derecho a la seguridad personal</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H1: Existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Protección personal</p>	<p>Convivencia pacífica Garantías personales Medidas de seguridad Programas de Capacitación independencia Prevención Erradicación</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023?</p>	<p>H2: No existe relación positiva y alta entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>- Analizar la relación entre dirección y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.</p>	<p>Protección personal</p>	<p>Escala de Likert</p>

de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₁: Existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

H₂: No existe relación positiva y alta entre control y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

TABLA DE APERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Matriz de variables para estudio *Gestión laboral*

Variable de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión laboral	Como afirma Reátegui (2016) dentro de la investigación de Hurtado (2021). La gestión laboral en la justicia es el grupo de elementos compuestos por trabajadores que prestan sus servicios en unidades judiciales de forma articulada, cuyo fin es buscar la mejora los servicios para una justicia expedita y eficaz para todos.	Las dimensiones de la gestión laboral de esta investigación están sustentadas en Hurtado (2021). Se deben utilizar las técnicas necesarias de gestión, las cuales facilitan que el trabajo se desarrolle de manera justa y equitativa para tener orden en la sociedad logrando mayor productividad y eficiencia. (Morgan, 2020 y López 2021)	Planificación Organización Dirección Control	Políticas de institución. Planificación. Cumplimiento de actividades. Participación compromiso. Asignación de responsabilidades Manejo de recursos Liderazgo institucional Liderazgo de superiores Ejecución de actividades Evaluación de resultados Presentación de informes Control y seguimiento de actividades	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Escala: ordinal Escala de Likert: 1 Inadecuado 2 Moderado 3 Adecuado

Tabla 2
 Matriz de variables para estudio Seguridad personal

Variable de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Seguridad personal	Por su parte, Fuentes & Castellanos (2019), Sostienen que la seguridad personal tiene una condición importante en la sociedad, en la que el estado debe garantizar que los ciudadanos puedan vivir una vida digna y saludable que asegure el desarrollo de sus actividades.	López (2022) ha determinado los actos que a su decir transgreden la seguridad personal: amenaza, coacción y el Hostigamiento	Integridad Derechos fundamentales Protección personal	Conocimiento Amenaza Bienestar Tranquilidad Seguridad Derecho a la libertad Derecho al trabajo seguro Derecho a la seguridad personal Convivencia pacifica Garantías personales Medidas de seguridad Programas de capacitación Independencia Prevención Erradicación	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Escala: ordinal Escala de Likert: 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

INSTRUMENTO 1

GESTIÓN LABORAL

Este cuestionario ha sido tomado de la autora Hurtado (2021) en su investigación denominada Gestión administrativa de justicia y digitalización de los servicios en el distrito judicial de Yurimaguas, 2021.

En el presente instrumento se presenta un conjunto de preguntas sobre la gestión laboral, cada una de ellas tiene tres alternativas de repuestas, se deberá marcar con una (X) la alternativa observada. A continuación, usted encontrara una ficha de observación que consta de 16 preguntas, el cual busca medir todo sobre la gestión laboral.

Inadecuado	Moderado	Adecuado
1	2	3

Dimensión: Planificación		1	2	3
1	¿Cómo son las políticas de la institución que aborda la administración de justicia de Santa Elena?			
2	¿Cómo son los planes que abordan el problema de la administración de justicia de Santa Elena?			
3	¿Cómo son las actividades que salvaguardan la administración de justicia de Santa Elena?			
4	¿Cómo es el cumplimiento de los objetivos en la administración de justicia de Santa Elena?			
Dimensión: Organización				
5	¿Cómo es la participación de la unidad judicial de Santa Elena en la administración de la justicia?			
6	¿Cómo es el compromiso de la unidad judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
7	¿Cómo es el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores en la administración de justicia de Santa Elena?			

8	¿Cómo es el manejo de los recursos en la administración de justicia en la unidad judicial de Santa Elena?			
Dimensión: Dirección				
9	¿Cómo es el liderazgo en la unidad judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
10	¿Cómo es la participación de los líderes de la unidad Judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
11	¿Cómo es la orientación hacia el cumplimiento de las metas en la unidad Judicial de Santa Elena para la administración de justicia?			
12	¿Cómo es la ejecución de las actividades que ayudarán en el cumplimiento de los objetivos de la administración de justicia de la unidad Judicial de Santa Elena?			
Dimensión: Control				
13	¿Cómo es la evaluación de los resultados obtenidos en la unidad Judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
14	¿Cómo es el proceso de mejora continua en la unidad Judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
15	¿Cómo califica la presentación de informes de evidencia de resultados en la unidad Judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			
16	¿Cómo es el seguimiento y control de las actividades y recursos en la unidad Judicial de Santa Elena en la administración de justicia?			

INSTRUMENTO 2

SEGURIDAD PERSONAL

El presente instrumento tiene por finalidad recibir los datos correspondientes a la seguridad personal. Este cuestionario es confidencial y únicamente para uso científico-académico, sus datos personales se mantendrán anónimos en absoluta reserva y no afectarán de ninguna manera a los beneficios que usted percibe.

El instrumento consta de 15 preguntas, con 5 opciones de respuesta, por favor leer bien cada pregunta y contestar según corresponda.

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

Dimensión:		1	2	3	4	5
Integridad						
1	¿ Tengo pleno conocimiento que me encuentro en riesgo por el trabajo que realizo?					
2	¿Mi integridad se encuentra amenazada por las labores que realizo?					
3	¿Mi bienestar y el de familia se encuentra seguros por el trabajo que realizo?					
4	¿Mi tranquilidad y el de mi familia está afectada por el trabajo que realizo?					
5	¿Se siente seguro cuando se encuentra en la calle por el trabajo que realiza?					
Dimensión:						
Derechos fundamentales						
6	¿Vivo con pleno goce del derecho a la libertad?					
7	¿Me siento seguro de realizar mi trabajo con total libertad?					
8	¿Mi derecho a la seguridad personal está garantizada por el gobierno?					
9	¿Mi convivencia pacífica se encuentra amenazada?					
10	¿Cuento con las garantías personales para desarrollar mis labores?					
Dimensión:						
Protección personal						

11	¿Las medidas de seguridad en su trabajo son adecuadas para garantizar su seguridad personal?					
12	¿Participa regularmente en programas de capacitación en seguridad personal como parte de su desarrollo profesional?					
13	¿Cree usted que la seguridad personal como administrador de justicia afecta su independencia en la toma de decisiones?					
14	¿Se le brinda el apoyo necesario para prevenir situaciones de riesgo para su seguridad personal en el ejercicio de sus funciones?					
15	¿Se están tomando medidas efectivas para erradicar o reducir las amenazas a la seguridad personal de los administradores de justicia en su área?					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos seguridad personal que el investigador Teddy Enrique Ramos Ramos usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador 2023"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Santa Elena, 20 de octubre de 2023


LCDA. VERONICA JOHANNA GONZABAY MAGALLANES
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento seguridad personal que el investigador Teddy Enrique Ramos Ramos usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023"

Instrumento mide, respectivamente, la variable seguridad personal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

Santa Elena, 20 de octubre de 2023



ING. WALTER GENARO GELLIBERT VILLAO
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

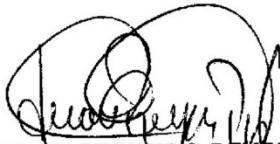
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento seguridad personal que el investigador Teddy Enrique Ramos Ramos usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023"

Instrumento mide, respectivamente, la variable seguridad personal. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

Santa Elena, 20 de octubre de 2023



AB. JUAN SEGUNDO REYES PITA
MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	VERONICA JOHANNA GONZABAY MAGALLANES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión ambiental y del territorio () Gestión de políticas públicas (X) Reforma y modernización del Estado () Otra ()
Áreas de experiencia profesional:	Planificación, inversión, gestión estratégica, administración
Institución donde labora:	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala ordinal de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de seguridad personal en la administración de justicia
Autor:	Ramos Ramos Teddy Enrique
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual del autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Administradores de justicia
Significación:	La seguridad personal tiene una condición importante en la sociedad, en la que el estado debe garantizar que los ciudadanos puedan vivir una vida digna y saludable que asegure el desarrollo de sus actividades. Esta variable se ha operacionalizado en razón de sus dimensiones: integridad, derechos fundamentales y protección personal, las mismas que se miden

	bajo la Escala de Likert: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre
--	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Seguridad personal en la administración de justicia	Integridad, derechos fundamentales y protección personal	La seguridad personal es parte fundamental y está ligada al goce de los derechos sociales políticos y económicos se conoce como un Estado basado en la libertad y los derechos sociales, siendo responsabilidad primordial de un gobierno

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento seguridad personal elaborado por Teddy Enrique Ramos Ramos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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: Integridad, Derechos fundamentales y protección personal

- Primera dimensión: (Integridad)
- Objetivos de la Dimensión: Identificar factores de riesgo que puedan afectar la integridad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1	4	4	4	
Amenaza	2	4	4	4	
Bienestar	3	4	4	4	
Tranquilidad	4	4	4	4	
Seguridad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Derechos fundamentales)
- Objetivos de la Dimensión: Garantizar el respeto de los derechos fundamentales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la libertad	6	4	4	4	
Derecho al Trabajo seguro	7	4	4	4	
Derecho a la seguridad personal	8	4	4	4	
Convivencia pacífica	9	4	4	4	
Garantías personales	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: (protección personal)
- Objetivos de la Dimensión: analizar las medidas protección como garantía de la independencia judicial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de seguridad	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	
Independencia	13	4	4	4	
Prevención	14	4	4	4	
Erradicación	15	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MSC. VERÓNICA JOHANNA GONZABAY MAGALLANES
000919654814

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutifainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WALTER GENARO GELLIBERT VILLOO		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Gestión ambiental y del territorio	(<input type="checkbox"/>)	
	Gestión de políticas públicas	(<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Reforma y modernización del Estado	(<input type="checkbox"/>)	
	Otra	(<input type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional:	Planificación, inversión, gestión estratégica, administración		
Institución donde labora:	Genial Sociedad Anónima		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala ordinal de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de seguridad personal en la administración de justicia
Autor:	Ramos Ramos Teddy Enrique
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual del autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Administradores de justicia
Significación:	La seguridad personal tiene una condición importante en la sociedad, en la que el estado debe garantizar que los ciudadanos puedan vivir una vida digna y saludable que asegure el desarrollo de sus actividades. Esta variable se ha operacionalizado en razón de sus dimensiones: integridad, derechos fundamentales y protección personal, las mismas que se miden



	bajo la Escala de Likert: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre
--	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Seguridad personal en la administración de justicia	Integridad, derechos fundamentales y protección personal	La seguridad personal es parte fundamental y está ligada al goce de los derechos sociales políticos y económicos se conoce como un Estado basado en la libertad y los derechos sociales, siendo responsabilidad primordial de un gobierno

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento seguridad personal elaborado por Teddy Enrique Ramos Ramos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 brnde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Integridad, Derechos fundamentales y protección personal

- Primera dimensión: (Integridad)
- Objetivos de la Dimensión: Identificar factores de riesgo que puedan afectar la integridad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1	4	4	4	
Amenaza	2	4	4	4	
Bienestar	3	4	4	4	
Tranquilidad	4	4	4	4	
Seguridad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Derechos fundamentales)
- Objetivos de la Dimensión: Garantizar el respeto de los derechos fundamentales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la libertad	6	4	4	4	
Derecho al Trabajo seguro	7	4	4	4	
Derecho a la seguridad personal	8	4	4	4	
Convivencia pacífica	9	4	4	4	
Garantías personales	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: (protección personal)
- Objetivos de la Dimensión: analizar las medidas protección como garantía de la independencia judicial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de seguridad	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	
Independencia	13	4	4	4	
Prevención	14	4	4	4	
Erradicación	15	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ING. WALTER GENARO GELLIBERT VILLO
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
C.C. 0926057258

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



INVESTIGA
UCV

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN SEGUNDO REYES PITA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión ambiental y del territorio () Gestión de políticas públicas (X) Reforma y modernización del Estado (X) Otra ()
Áreas de experiencia profesional:	Derechos fundamentales, litigios constitucionales, derecho administrativo y constitucional, jurisdicción constitucional y derechos humanos y asesoramiento legislativo, procurador sindical, docencia universitaria.
Institución donde labora:	SOLUCIONES JURÍDICAS R&H, GAD. SANTA ELENA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala ordinal de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de seguridad personal en la administración de justicia
Autor:	Ramos Ramos Teddy Enrique
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual del autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Administradores de justicia
Significación:	La seguridad personal tiene una condición importante en la sociedad, en la que el estado debe garantizar que los ciudadanos puedan vivir una vida digna y saludable que asegure el desarrollo de sus actividades. Esta variable se ha operacionalizado en razón de sus dimensiones: integridad,



derechos fundamentales y protección personal, las mismas que se miden bajo la Escala de Likert: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre
--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Seguridad personal en la administración de justicia	Integridad, derechos fundamentales y protección personal	La seguridad personal es parte fundamental y está ligada al goce de los derechos sociales políticos y económicos se conoce como un Estado basado en la libertad y los derechos sociales, siendo responsabilidad primordial de un gobierno

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento seguridad personal elaborado por Teddy Enrique Ramos Ramos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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: Integridad, Derechos fundamentales y protección personal

- Primera dimensión: (Integridad)
- Objetivos de la Dimensión: Identificar factores de riesgo que puedan afectar la integridad.

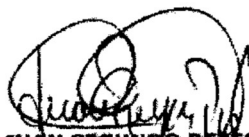
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1	4	4	4	
Amenaza	2	4	4	4	
Bienestar	3	4	4	4	
Tranquilidad	4	4	4	4	
Seguridad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Derechos fundamentales)
- Objetivos de la Dimensión: Garantizar el respeto de los derechos fundamentales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a la libertad	6	4	4	4	
Derecho al Trabajo seguro	7	4	4	4	
Derecho a la seguridad personal	8	4	4	4	
Convivencia pacífica	9	4	4	4	
Garantías personales	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: (protección personal)
- Objetivos de la Dimensión: analizar las medidas protección como garantía de la independencia judicial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de seguridad	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	
Independencia	13	4	4	4	
Prevención	14	4	4	4	
Erradicación	15	4	4	4	



AB. JUAN SEGUNDO REYES PITA
MAGISTER EN DERECHO MENCION DERECHO CONSTITUCIONAL
C.C. 0910835594

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023.

Investigador:

Ramos Ramos Teddy Enrique (ORCID: 0000-0003-3776-6272)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre la gestión laboral y seguridad personal con el propósito de dar un punto de partida al establecimiento de políticas institucionales que garanticen una justicia equitativa, eficiente y transparente para sus ciudadanos. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la directora provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Entendiendo la problemática de la gestión laboral y por otra parte la seguridad personal, se pretende saber si existe correlación pues la respuesta permitirá fortalecer las estrategias e implementar políticas públicas mejor alineadas para una imparcial administración de justicia.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta conformada por dos cuestionarios en donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión laboral y seguridad personal en la administración de justicia de una jurisdicción del Ecuador, 2023”.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en las oficinas de las dependencias judiciales en la provincia de Santa Elena.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Ramos Ramos Teddy Enrique, email: teddyramos82@hotmail.com y Docente asesor Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando, email: lralarconl@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Base de datos Gestión Laboral

	GL1	GL2	GL3	GL4	GL5	GL6	GL7	GL8	GL9	GL10	GL11	GL12	GL13	GL14	GL15	GL16
Sujeto1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Sujeto2	3	2	1	2	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	1	1
Sujeto3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Sujeto5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto6	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
Sujeto7	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto8	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto9	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Sujeto10	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Sujeto11	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2
Sujeto12	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2
Sujeto13	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto14	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Sujeto15	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Sujeto16	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Sujeto17	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Sujeto18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Sujeto19	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1
Sujeto20	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto21	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Sujeto23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Sujeto24	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto26	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
Sujeto27	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto28	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto29	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto30	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Sujeto31	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Sujeto32	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2
Sujeto33	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2
Sujeto34	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Sujeto35	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Sujeto36	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Sujeto37	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Sujeto38	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1
Sujeto39	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto40	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Sujeto41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Sujeto42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Sujeto43	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Sujeto44	3	2	1	2	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	1	1

Base de datos Seguridad Personal

	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	SP11	SP12	SP13	SP14	SP15
Sujeto1	5	4	1	5	1	3	3	2	5	3	2	2	3	3	1
Sujeto2	4	3	2	4	3	4	4	1	4	2	2	1	3	2	2
Sujeto3	4	3	1	5	1	2	3	1	5	3	3	2	3	2	2
Sujeto4	4	4	2	4	2	1	3	1	4	3	3	2	5	2	2
Sujeto5	4	3	3	5	2	2	3	1	4	3	4	2	5	2	2
Sujeto6	5	5	2	3	2	2	3	1	5	3	2	2	4	2	1
Sujeto7	4	4	2	4	1	1	3	1	4	3	3	2	4	2	1
Sujeto8	5	5	1	4	1	1	3	1	5	3	3	2	4	2	1
Sujeto9	5	5	2	4	1	1	3	1	5	3	2	2	3	2	1
Sujeto10	5	5	1	4	1	1	2	1	5	1	5	1	4	3	3
Sujeto11	5	5	1	4	1	1	2	1	5	2	2	2	3	3	2
Sujeto12	5	3	1	4	1	1	2	1	4	3	4	1	3	2	1
Sujeto13	5	5	1	3	3	2	3	1	4	2	4	1	3	2	3
Sujeto14	4	3	3	4	2	2	3	1	5	2	4	2	3	2	2
Sujeto15	5	5	1	3	2	1	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto16	4	4	1	3	2	2	2	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto17	4	3	2	4	2	2	3	1	4	3	3	2	5	2	2
Sujeto18	4	4	2	4	2	1	5	1	5	1	4	2	4	2	2
Sujeto19	5	5	1	4	2	1	3	1	5	3	3	2	4	2	2
Sujeto20	5	5	2	5	2	1	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto21	5	5	1	5	2	1	3	1	5	3	3	2	4	3	2
Sujeto22	5	4	2	4	2	2	3	1	4	3	3	2	4	2	2
Sujeto23	4	4	2	4	2	2	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto24	4	4	2	2	1	2	3	1	4	3	3	2	5	2	3
Sujeto25	5	5	2	5	2	1	4	1	4	3	3	2	4	2	2
Sujeto26	4	4	1	4	1	3	3	1	4	3	3	2	3	2	2
Sujeto27	4	4	2	4	1	1	3	1	4	3	3	2	3	2	2
Sujeto28	5	4	1	4	1	1	3	1	4	3	3	2	5	2	2
Sujeto29	5	5	1	4	1	1	3	1	5	3	3	2	4	2	1
Sujeto30	5	5	2	4	1	1	3	1	5	3	2	2	3	2	1
Sujeto31	5	5	1	4	1	1	2	1	5	1	5	1	4	3	3
Sujeto32	5	5	1	4	1	1	2	1	5	2	2	2	3	3	2
Sujeto33	5	3	1	4	1	1	2	1	4	3	4	1	3	2	1
Sujeto34	5	5	1	3	3	2	3	1	4	2	4	1	3	2	3
Sujeto35	4	3	3	4	2	2	3	1	5	2	4	2	3	2	2
Sujeto36	5	5	1	3	2	1	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto37	4	4	2	4	2	1	5	1	5	1	4	2	4	2	2
Sujeto38	5	5	1	4	2	1	3	1	5	3	3	2	4	2	2
Sujeto39	5	5	2	5	2	1	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto40	5	5	1	5	2	1	3	1	5	3	3	2	4	3	2
Sujeto41	5	4	2	4	2	2	3	1	4	3	3	2	4	2	2
Sujeto42	4	4	2	4	2	2	3	1	5	3	3	2	5	2	2
Sujeto43	5	4	1	5	1	3	3	2	5	3	2	2	3	3	1
Sujeto44	4	3	2	4	3	4	4	1	4	2	2	1	3	2	2