



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y motivación laboral según
personal administrativo de la sede central de la Corte
Superior de Justicia de Lima Norte - 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Zulma Esmeralda Palomino Rivera

ASESOR:

Mgtr. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Mgr. Blanca Lucia Rodríguez Rojas
Secretaria

Mgr. Jesús Enrique Núñez Untiveros
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi padre celestial, que me obsequia la dicha de despertar cada mañana y acostarme cada noche con su bendición, es mi guía quien me da la fortaleza para culminar mis proyectos, pues sin él no soy nada.

A mi madre, que me da el valor para todo lo que emprendo, con su amor, apoyo constante puedo culminar aquello que me propongo.

A mi esposo e hijos por su amor, paciencia y compañía, son mi alegría y motivo en mi vida y testigos en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

Agradecimiento

A Dios, mi familia, mi madre y familiares los cuales me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis asesores, por su paciencia y dedicación quienes me guiaron académicamente y a cumplir uno de mis principales objetivos.

A todas aquellas personas que de una u otra manera han sido un apoyo con su compañerismo y amabilidad en el desarrollo de este trabajo.

Declaración Jurada

Yo, Zulma Esmeralda Palomino Rivera, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10748941, con la tesis titulada "Gestión Administrativa y Motivación Laboral según Personal Administrativo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Comas, 04 de Setiembre de 2016

Firma.....

Zulma Esmeralda Palomino Rivera

DNI: 10748941

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Gestión Administrativa y Motivación Laboral según Personal Administrativo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, así como también las bases teóricas y la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo a esta compuesto por el marco metodológico donde se presenta las variables de estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo de la investigación y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de los resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes en la presente investigación.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	19
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	36
1.2.1 Variable 1: Gestión Administrativa	36
1.2.2 Variable 2: Motivación Laboral	56
1.2.3 Marco conceptual	67
1.3 Justificación	75
1.4. Problema	79
1.5 Hipótesis	81
1.6 Objetivos	82

II	MARCO METODOLÓGICO	83
2.1	Variables	84
2.2	Operacionalización de variables	85
2.3	Metodología	87
2.4	Tipo de estudio	87
2.5	Diseño	89
2.6	Población, muestra, muestreo	90
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	92
2.8	Métodos de análisis de datos	96
2.9	Aspectos éticos	100
III	RESULTADOS	101
IV	DISCUSIÓN	114
V	CONCLUSIONES	121
VI	RECOMENDACIONES	123
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	125

APENDICES

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Apéndice B. Instrumentos

Apéndice C. Validez del instrumento por juicio de expertos

Apéndice D. Base de datos

Apéndice E. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Apéndice F. Autorización

Apéndice G. Artículo científico

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión Administrativa	85
Tabla 2	Operacionalización de la variable Motivación Laboral	86
Tabla 3	Relación de validadores	98
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de Gestión Administrativa	98
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de Motivación Laboral	99
Tabla 6	Recursos estadísticos	100
Tabla 7	Gestión Administrativa	102
Tabla 8	Motivación Laboral	103
Tabla 9	Gestión Administrativa y Motivación Laboral	104
Tabla 10	Planificación y Motivación Laboral	105
Tabla 11	Organización y Motivación Laboral	106
Tabla 12	Dirección y Motivación Laboral	107
Tabla 13	Control y Motivación Laboral	108
Tabla 14	Correlación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral	109
Tabla 15	Correlación entre Planificación y Motivación Laboral	110
Tabla 16	Correlación entre Organización y Motivación Laboral	111
Tabla 17	Correlación entre Dirección y Motivación Laboral	112
Tabla 18	Correlación entre Control y Motivación Laboral	113

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Gestión Administrativa	102
Figura 2	Motivación Laboral	103
Figura 3	Gestión Administrativa y Motivación Laboral	104
Figura 4	Planificación y Motivación Laboral	105
Figura 5	Organización y Motivación Laboral	106
Figura 6	Dirección y Motivación Laboral	107
Figura 7	Control y Motivación Laboral	108

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Constituido por una población 120 trabajadores administrativos del decreto legislativo N° 728, de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, la muestra censal consideró a 92 trabajadores, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión Administrativa y Motivación Laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal y que recogió la información en el tercer trimestre 2016, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Gestión administrativa en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo) y el cuestionario de Motivación laboral en la escala de Likert (muy poco, poco, medio, bastante, mucho), que brindaron información acerca de la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral en sus diversas dimensiones, presentadas en cada caso, cuyos resultados se presentan gráficas y textualmente.

La presente investigación concluyó en que existe un nivel de significancia, es decir se genera un nivel de confianza para afirmar que: La gestión administrativa tiene relación significativa con la Motivación Laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016, arrojando como resultado un coeficiente de correlación Rho Sperman de 0.891, demostrando una alta correlación positiva entre estas variables.

Palabras clave: Gestión Administrativa y Motivación Laboral.

Abstract

This research was general objective to determine what relationship exists between the Administrative and work motivation as Administrative Staff Headquarters of the Superior Court of Lima Norte - 2016; constituted by 210 workers of the Superior Administrative Court of North Lima, the census shows the population considered, in which has been used variables: Administrative Management and Motivation Labor – 2016.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, cross-section which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire administrative management Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree and completely agree) and questionnaire work motivation in the Likert scale (very little, little, middle, pretty much), who provided information about the relationship between the administrative management and labor motivation in its various dimensions, presented in each case, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: The Administrative Management has significant relationship with work motivation in the Superior Court of Lima Norte - 2016, throwing resulted in a correlation coefficient Rho Spearman 0.891, showing a high positive correlation between these variables.

Keywords: Labor Administrative Management and Motivation.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte 2016, pretende conocer si a través de una buena Gestión administrativa, por parte de sus autoridades, directivos, para que haya un adecuado nivel de motivación laboral en el personal administrativo, a fin de brindar un mejor y eficiente servicio en la administración de justicia y gestión administrativa dirigida al público usuario y operadores de justicia.

En cuanto a la Gestión Administrativa, se puede señalar que la organización del Estado para administrar los recursos públicos y brindar servicios eficientes al administrado también es facilitar la atención y satisfacción de las demandas de los ciudadanos.

Actualmente la gestión administrativa, es el conjunto de acciones que mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de las fases de los procesos administrativos: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

La administración pública, comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personería jurídica, ya sean de ámbito regional o local. Asimismo existen una serie de reformas administrativas que involucran una gestión por objetivos que se usan indicadores cuantitativos.

Es así, que las intervenciones gubernamentales para cubrir las expectativas de la sociedad, ubicados en los objetivos primordiales del Estado, resultan de la aplicación de procesos, denominados gestión pública, su aplicación adecuada conlleva a una eficiencia, eficacia y calidad de su gestión.

De tal manera, que el correcto desarrollo de la Gestión Pública, permite lograr la capacidad de servicio del Estado, con una modernización de los sistemas que lo componen, personal responsable para lograr objetivos y metas, anticiparse a los inconvenientes y resolver situaciones de riesgos, encaminar a diversos cambios pertinentes, en beneficio de la entidad.

El sistema de organización del Estado Peruano, políticamente se encuentra organizado en tres poderes del Estado: El Poder Ejecutivo, El Poder Legislativo y El Poder Judicial, cuenta con organismos autónomos como el Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo, el Tribunal Constitucional, entre otros. Esta descentralizado, cuenta con diversas

instituciones públicas, municipalidades provinciales, municipalidades distritales, empresas estatales.

El Estado cuenta con diversos sistemas internos administrativos, que tienen como finalidad que las entidades del Estado logren niveles adecuados de eficiencia y eficacia. Se cuenta con los sistemas administrativos de personal, tesorería, planificación, presupuesto, contabilidad, abastecimiento, inversión pública, endeudamiento, informática, racionalización entre otros.

Poder Judicial, Plan de Desarrollo Institucional (2009-1018) señaló este documento de gestión que con el retorno de la institucionalidad democrática en el siglo XXI, el Poder Judicial ha asumido el rol de liderar su propia reforma con el objeto de lograr un sistema de justicia sólido, predecible y confiable. El cumplimiento de esta meta supone la plena ejecución del conjunto de transformaciones institucionales que ya se han puesto en marcha, su objetivo es que el Poder Judicial, obtenga un grado de confianza pública ante la sociedad y ello se deba a que sus jueces actúen acorde a la leyes en forma imparcial e independiente. (p.3)

En la actualidad, toda entidad del Estado cuenta con un manual de procedimientos normativos para la gestión administrativa en la administración pública como: Plan operativo institucional, manual de procedimientos, directivas, texto único de procedimientos administrativos, sistema nacional de inversión pública, directivas, acuerdo nacional, centro estratégico de planeamiento, entre otros, en la presente investigación este Poder del Estado, cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial aprobado mediante Resolución Administrativa N° 338-2008-CE-PJ. (p.2)

Este valioso instrumento de gestión se encuentra reestructurado, traza en mediano y largo plazo, en mejora para un desarrollo sostenible de las actividades administrativas y jurisdiccionales que detalla diversos aspectos como: componentes estratégicos; visión y misión, sus estrategias y objetivos. El nivel estratégico, recae en sus directrices a tomar en el sistema judicial y se basa en su sistema de planificación, permitiendo evaluar e identificar como se encuentra la entidad, con el objeto de mejorar cambios que refleje en su labor mostrando una imagen diferente ante la sociedad.

Poder Judicial (2011) la misión institucional del Poder Judicial, recae en que es un poder del Estado independiente con sujeción a la Constitución y a las leyes. Imparte servicio de justicia a la sociedad, mediante sus órganos judiciales, para resolver y definir conflictos

e incertidumbres con relevancia jurídica, protegiendo y garantizando la vigencia de los derechos humanos, cuyo objeto es lograr la paz social y la seguridad jurídica, como factores de desarrollo del país.

Cabe señalar que, su visión es ser un Estado independiente en la función jurisdiccional, autónomo en lo político, económico, administrativo y disciplinario, confiable, democrático con legitimidad ante la sociedad, que brinde sus servicios de manera eficiente y desconcentrado administrativamente, con el servicio de atención a justiciables y comunidad en los procesos de su competencia dentro de un contexto de un Estado constitucional de derecho, orientado a consolidar la paz social, asimismo que sus colaboradores ejerzan sus funciones con ética, liderazgo, razonabilidad y responsabilidad ante la ciudadanía, a fin de garantizar niveles de eficiencia, confianza de la ciudadanía, ayudando a fortalecer la imagen institucional. Sus estrategias, repercutirán el mejoramiento del acceso a la justicia, fortalecimiento de la gestión institucional y lucha contra la corrupción, siendo uno de sus objetivos generales Ejercer una gestión jurisdiccional y administrativa moderna, eficaz y desconcentrada. (p.5)

Por otro lado, es importante señalar que a nivel particular la gestión Administrativa, en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa. Sin embargo es relevante indicar que se tenga en cuenta que con el pasar de los años es mucha la competencia que se nos presenta por lo que siempre debemos estar informados de cómo realizarla de manera correcta. La gestión administrativa contable es un proceso que consiste en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas. De todas formas, desde finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos gerentes de una empresa: el planeamiento, la organización, la dirección y el control.

La Gestión administrativa, en la actualidad es muy importante, en el desarrollo de las instituciones, son gerentes los responsables de la conducción de las actividades en la institución. En tal sentido comprende a las acciones que realiza la institución, dependencias, la gerencia, empleados de la entidad, que dirigen los cambios, con actitud mental positiva, de responsabilidad, en conjunto informándonos acerca de los logros y objetivos, ejercen un gran impulso en el desarrollo y desempeño de las entidades estatales a fin de conservar los

recursos humanos y económicos de la organización, cumpliendo con las leyes, disposiciones, directivas por parte de la entidad, a su vez, se tienen oficinas contraloras donde se encargan de llevar a cabo, las recepciones de quejas, darle trámite y seguimiento respectivo, a fin de proveer con rapidez las demandas requeridas por la sociedad, que espera un nuevo estilo de gestión administrativa, que refleje en el público usuario quienes al solicitar un servicio e información se le brinde un adecuado servicio, sin burocracia que genere en ellos satisfacción.

El Poder Judicial, cuenta, cuenta con 33 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, en esta investigación en el Distrito Judicial de Lima Norte, en lo que respecta a la gestión administrativa, cuenta con deficiencias de infraestructura, se necesitan ver de locales, hay una elevada carga de procesos judiciales en trámite, existentes, se necesitan de nuevos locales, pero tenemos el apoyo de entidades que apoyan al sector justicia, como el Banco Mundial, Aba Rolli Perú, Banco Interamericano de Desarrollo, Programa de Mejoramiento del Sistema de Administración de Justicia (ACCEDE), con respecto a este último se establece como objetivo nacional la mejora de la administración de justicia como un medio que contribuya con el desarrollo, económico, político y social del país. Siendo su objetivo general: mejorar la calidad e incrementar el acceso a los servicios de justicia por parte de los ciudadanos. Cabe señalar que su objetivo específico es la sistematización e integración informática de los servicios comunes del sistema de administración de justicia, teniendo como entidades beneficiarias al Poder Judicial, entre otros.

Otra de las variables de la presente tesis es la motivación laboral es una herramienta muy útil a fin aumentar el desempeño laboral en los empleados, genera posibilidades de incentivarlos en las labores que realizan y además lo realicen con gusto, generando un mayor rendimiento en la institución. La motivación como fuerza impulsadora es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual se le saca el mejor provecho; al ser la actividad laboral, la mayor parte de sus vidas, es necesario se sientan motivados por ella, a fin de no convertirse en una actividad rutinaria y monótona. El hecho de sentirse motivado hacia el trabajo conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas, como: sentirse útiles, la autorrealización, competente, conservando su elevada autoestima.

La Motivación Laboral, es un factor importante en el desempeño de los empleados, en tanto si se encuentran desmotivados recae en el desarrollo de sus funciones. A su vez no solo depende de una acorde remuneración económica, recae también a los méritos, oportunidades de desplazamiento profesional que incentivan a cada servidor a mejorar su rendimiento, por ende su desarrollo laboral. Repercute también cuando su trabajo es apreciado por los demás. Es así, que la motivación laboral, viene a ser es la capacidad que tiene la Entidad para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

En tal sentido, debo indicar que ambas variables tienen un rol importante en las entidades del sector público, en este sector tan complejo muchas veces es difícil lograr cambios importantes, los líderes tienen que ser carismáticos y lograr conocer a cada trabajador, reconociendo que cada servidor cuenta con un gran potencial y aptitudes totalmente únicas.

En el presente trabajo de investigación, se analizó estrategias motivacionales para alcanzar un mejor desempeño laboral en el sector justicia, como factor el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo e incremento del logro de las metas organizacionales. Se ha desarrollado en ocho capítulos que se detallan a continuación: primero: por los antecedentes, marco teórico, formulación de problemas, hipótesis y objetivos; luego el segundo: se presenta el marco metodológico, especificando las variables, luego continua la metodología, tipo de estudio, el diseño de la investigación, tercero: se realizan los resultados de los procesos estadísticos, cuarto: la discusión de la investigación, quinto: se describen las conclusiones, sexto: se plasman las recomendaciones, séptimo: se detallan las referencias bibliográficas utilizadas y finalmente el octavo: se agregan los anexos, tales como matriz de consistencia, instrumentos, validez del instrumento por juicio de expertos, base de datos, tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman y el artículo científico.

1.1 Antecedentes

En esta sección se abordan diferentes conceptos de las variables Gerencia Administrativa y Motivación Laboral, así como la relación entre ambas según diversos autores, como se detallará a continuación.

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Cuando se realiza un análisis de gestión Administrativa y la Motivación Laboral, según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016, se ha determinado lo siguiente:

Broggi (2010), presentó la tesis sobre “Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración”, de Argentina. Tuvo como objetivo diseñar una metodología aplicable a la gestión de los recursos humanos, con el fin de brindar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un tablero de comando. Su diseño de investigación en el ámbito de las ciencias sociales, lo cual permite a los investigadores estudiar los comportamientos sociales y culturales. Tomaron como muestra a evaluarla posibilidad de realizar entrevistas a gerentes de recursos humanos ya sea en fábricas o empresas de servicios que se encuentren en diferentes fases del ciclo de vida. Planteó la siguiente conclusión, para las empresas de servicios que se encuentran en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y gestionar a los recursos humanos ayudará a comprender la situación de éstos a tomar las acciones necesarias para mejorar su rendimiento y aumentar la fidelización de los talentos, preparándolos para cubrir puestos claves, ya sea por necesidad de reemplazos o por ampliación de estructura para intentar un nuevo crecimiento de la empresa y así volver nuevamente a la fase del ciclo de vida del crecimiento. La investigación servirá de apoyo en el proceso de todos los funcionarios para alcanzar sus objetivos.

Chicaiza e Icaza (2014), en su tesis sobre “Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha”, de Ecuador. Tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y proponer mejoras de las instituciones públicas. Su diseño de investigación fue descriptiva, proporciona una reseña de características, de la población objeto de estudio en el estudio se utilizó para profundizar en las diferentes áreas de que componen las instituciones al ser analizadas, coteja datos en distintos tiempos de una

misma población, con el objetivo de verificar las variaciones realizadas; este tipo de investigación permitirá analizar que variaciones de mejoras a tenido la gestión de las instituciones públicas de vivienda a ser estudiadas. Para la recolección de datos se utilizó 2 tipos de fuentes primaria y secundaria, esto permitió la obtención datos directamente de las instituciones a ser analizadas, como datos referenciales de las mismas. Su técnica a utilizarse para la obtención de datos, se realizó la investigación documental, observación del participante, encuestas y demás tareas con la finalidad de recopilar la mayor cantidad de información. Se planteó la siguiente conclusión que la efectividad de la gestión depende de la eficiencia y eficacia que se logren en los procesos de planificación, organización, dirección y control, pues al no existir en las instituciones eficiencia ni eficacia estas entidades no podrían ser efectivas en los servicios que brindan a los usuarios.

Peña (2014), realizó la investigación sobre “Propuesta de un sistema de control de gestión para las contralorías Municipales del estado de Carabobo”, de Venezuela. Tuvo como objetivo proponer un sistema de control para diagnosticar la situación actual del control de gestión. Su diseño de investigación en el marco metodológico es una forma esencial dentro de la organización. Se tomó como instrumento que se emplearán en el estudio planteado datos de relevancia para el logro de la misma. Su diseño investigación fue no experimental, sustentado en un diseño bibliográfico, que según Palella, S y Martín, F. (2006; 81), establece que “él es el que realiza sin manipular de forma deliberada ninguna variable”. El nivel donde se ubicará la presente investigación será el evaluativo, ya que permitirá visualizar los resultados que se obtendrán, para orientar hacia la solución de un problema concreto en un contexto institucional determinado. Su población estuvo conformada por 14 municipios. A su vez la población a estudiar es de tipo finita, en la medida que está constituida por un número determinado de elementos, está limitado a 216 funcionarios públicos. Planteó la siguiente conclusión, las contralorías municipales deben fijar una misión, visión, objetivos y estrategias corporativas en procesos de medición y valoración de cualquier actividad o presentación en base a indicadores, que garanticen el éxito de la gestión.

Pazmiño (2015), realizó la investigación sobre “modelo de gestión administrativa Financiera para los laboratorios de ingeniería mecánica”, de Ecuador. Tuvo como objetivo elaborar un modelo de gestión administrativa financiera con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes, su diseño de investigación fue modelos de modelos de gestión

financiera que deben ser mejorados en el mismo contexto de la gerencia pública, la técnica utilizada en la gerencia financiera es la planificación y programación presupuestaria cuatrimestral, en función a ciertas líneas de acción a corto plazo en el cual se deben terminar procesos de control y evaluación de resultados en función de los objetivos propuestos, dentro de las herramientas de información financiera están el presupuesto, la contabilidad financiera y analítica y los indicadores financieros y de gestión. El presupuesto es la referencia de mejora en la gestión administrativa. N+M. El tamaño de la muestra es muy importante ya que esta determina la credibilidad de los resultados obtenidos, en tal sentido las encuestas son realizadas a los usuarios de los laboratorios (estudiantes y clientes), tomó como muestra para el cálculo del tamaño de la fórmula de muestreo de poblaciones finitas, considerando que se tiene 60 usuarios por cada uno de los laboratorios y con el nivel de confianza del 95%. Planteó la siguiente conclusión determinar la situación actual se encontró que los diferentes laboratorios de la facultad de ingeniería mecánica tuvieron problemáticas que son similares como: insuficiente espacio físico, iluminación y servicios básicos para el desarrollo de las actividades académicas de las actividades de los estudiantes; y en cuanto a los equipos más del 50% son obsoletos, aún se sigue utilizando, sin embargo también existen problemáticas particulares vinculadas a cada uno de los laboratorios de ahí que la aplicación del modelo de gestión se hizo en el laboratorio de metalografía donde se podían evidenciar las falencias antes señalada que a través del proceso de la aplicación del modelo de gestión y estructuración de los diferentes documentos presentados en este trabajo pudieron ser subsanadas considerando el cumplimiento del plan operativo.

René (2009), realizó la tesis sobre “calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa”, de Paraguay. Tuvo como Objetivo optimizar la calidad de la gestión administrativa. Su diseño de investigación. El universo lo conforman todos los directivos, y fueron tomados aleatoriamente de manera no probabilísticas, representantes de los estamentos docentes, alumnos, egresados, potenciales alumnos, proveedores. La muestra la conformaron 896 sujetos, el método de recolección utilizado fue la encuesta con ayuda de un diccionario estructurado diferente para cada estamento. La relevancia del estudio se vincula con las características del funcionamiento y el constante crecimiento de la facultad en estudio, que obliga a la incorporación de modelos de gestión adecuados con capacidad de manejar mayor cantidad de datos y recursos para tomar decisiones. Planteó la siguiente conclusión, se tuvo en consideración la utilización de un cuadro de comando integral, con base en las variables

administrativas básicas, es una herramienta administrativa válida para optimizar la gestión administrativa, para determinar la situación actual se encontró que los diferentes laboratorios de la facultad tienen problemáticas que son similares; como, insuficiente espacio físico, iluminación y servicios básicos para el desarrollo de las actividades académicas de las actividades de los estudiantes; y en cuanto a los equipos más del 50% son obsoletos, aún se sigue utilizando, sin embargo también existen problemáticas particulares vinculadas a cada uno de los laboratorios de ahí que la aplicación del modelo de gestión se hizo en el laboratorio de metalografía donde se podían evidenciar las falencias antes señalada que a través del proceso de la aplicación del modelo de gestión y estructuración de los diferentes documentos presentados en este trabajo pudieron ser subsanadas considerando el cumplimiento del plan operativo.

Mariño (2014), realizó la investigación sobre “Motivación Laboral y desempeño Apasionado”. Montevideo Uruguay. Tuvo como objetivo el de contribuir a la comprensión de la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Apasionado, analizándose la vinculación entre ellos. Se observan semejanzas entre lo teorizado acerca de la Motivación laboral y del desempeño apasionado de los trabajadores, se habla de motivación recomendando como la actuación de personas en función de metas, las cuales buscan satisfacer determinadas necesidades. Se utilizó un cuestionario como instrumento de relevamiento, extrayendo simultáneamente información de Evaluaciones de Desempeño, su diseño de investigación fue de correlación, intentando determinar si una variable con una puntuación alta (o baja) influye en que una segunda variable también tenga puntuación alta (o baja). En este caso se pretende visualizar si existe o no correlación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Apasionado. La correlación refiere al grado de relación entre dos variables. Los datos pueden estar positiva o negativamente correlacionados, así como también puede darse que el cambio en los valores de una de las variables no tenga efecto en los valores de la otra, caso en el cual no habría correlación. Su población es específica y que por tanto las conclusiones se limitan a dicha población, puede definirse una agenda de investigación que explore los comportamientos en diferentes organizaciones para así poder realizar una generalización de los resultados obtenidos. Se planteó la siguiente conclusión, que este resultado coopera con la gestión organizacional dado que aporta nueva evidencia respecto hacia dónde dirigir los esfuerzos en busca de que los sujetos se desempeñen apasionadamente.

De este modo, en caso de las organizaciones que buscan accionar con el fin de mejorar el rendimiento de los sujetos (tendencia del mundo actual), se espera que esta investigación sirva de apoyo a la hora de definir sus acciones.

Mogollón y Rosero (2011), realizaron la investigación sobre “Análisis del constructo de Justicia, equidad y rectitud del registro de calificación y sus efectos en la motivación laboral en los empleados de un Juzgado Penal de Bogotá”, de Colombia. Tuvo como objetivo Conocer la opinión de los empleados respecto a su calificación integral de servicios para efectos de concretar si la consideran justa, equitativa y recta, así como indicar los factores de satisfacción y no satisfacción alrededor del registro de la calificación integral de los servicios. Su diseño de investigación fue con enfoque cualitativo, de corte transversal y explorativo, ejecutada a través de un análisis narrativo. La investigación cualitativa se caracteriza por no especificar en el inicio variables operacionales o hipótesis que deban probarse, sino que parte de un foco de interés, con ciertas categorías para observar y entrevistar, y a medida que se va desarrollando pueden surgir nuevos conceptos relevantes. Su Población, estuvo conformada por 05 personas, aunque en todo Juzgado el número de empleados es de 06 personas. En este caso la muestra es de selección intencional y consiste en escoger en un primer momento a los participantes que cumplan características esenciales para la investigación. La aplicación de instrumento para alcanzar los objetivos en el problema de investigación, se utilizó la técnica de entrevista semi estructurada, es decir preguntas abiertas, es decir acercarse a la ideas y creencias del entrevistado, que viene a ser un conjunto de instrumentos de recolección de información de la investigación cualitativa. Las técnicas de recolección de información en la investigación cualitativa se caracteriza por involucrar activamente al sujeto de estudio como protagonista de la obtención de la información, siendo las más utilizadas: la observación, que hace uso de herramientas como el diario de campo, las entrevistas en sus diferentes niveles, escritos, entre otras técnicas (UNAD, 2000. A su vez la entrevista se obtiene como una interacción social entre dos personas, resulta una comunicación de significados, el entrevistado da su opinión particular sobre el asunto y el entrevistador intenta recoger y comprender su opinión particular. Se planteó la siguiente conclusión. Se obtuvo como resultado que los trabajadores están cumpliendo de la mejor manera en realizar las tareas encomendadas en su labor, sin embargo están insatisfechos en cuanto a sus remuneraciones, por ser muy bajas, porque el trabajo esta sobrecargado, cumplen muchas funciones y tareas, pues hay desproporción con su sueldo y desempeño laboral que realizan.

García (2012), en su estudio sobre “La Motivación Laboral estudio Descriptivo de algunas variables”. Valladolid, España. Tuvo como objetivo. La descripción de las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. Manifestando que, aun en la situación económica que vive el país de inestabilidad e incertidumbre, el trabajador busca satisfacer más necesidades que solo las básicas con el desarrollo de su trabajo, valorándolas incluso al mismo nivel que la retribución económica. Su diseño de investigación, se utilizó una metodología no experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable, su población, la unidad de análisis está centrada en trabajadores por cuenta ajena entre un rango de 25 a 45 años con o sin cargas hipotecarias o familiares. Tomaron la muestra a 20 empleados, Para evitar desvirtuar el estudio, se ha elegido trabajadores que dispongan de una situación estable en el trabajo, ya que debido a la precariedad e insatisfacción de muchos trabajos en la actualidad solo buscarían la retribución económica como elemento motivador ya que el trabajo no es acorde con su cualificación y su situación económica es más bien precaria. Con respecto a las técnicas de investigación. En las técnicas de investigación podemos diferenciar técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas. Las técnicas cuantitativas nos muestran cómo se organizan los fenómenos, cifrar los hechos sociales o conocer las frecuencias. Las técnicas cualitativas nos ofrecen una gran disponibilidad para conseguir captar el discurso de los sujeto, conseguir conocer sus motivaciones y sus determinaciones sociales, las que les impulsan a realizar ciertos comportamientos. Se planteó la siguiente conclusión en que el desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.

Según García (2012), la retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.

Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, Su objetivo, para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que

permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor para la consecución de los objetivos de la empresa.

Bustamante (2012), en su estudio sobre “El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Medellín, Colombia. Tuvo como objetivo, señalar que esta investigación explora la relación entre la comunicación interna (clima de comunicación) y los componentes de motivación y satisfacción laboral de sus empleados, como indicadores de la apuesta que hace el proceso con sus públicos internos por potenciar desde dentro el trabajo con las familias beneficiarias, su diseño de investigación fue un estudio descriptivo de corte transversal. Su muestra integrada por 66 empleados. Su población conformada por 91 contratados durante el primer semestre del 2010, para lo cual se utilizó un cuestionario diseñado por el investigador. Se planteó la conclusión que: la gran mayoría de los encuestados consideró que el reconocimiento social que se le tenía, en comparación al que se les tiene a otros profesionales, era adecuado a la función que desempeñaban, 84, 8%. En el tema de la seguridad laboral, se observó que menos de la mitad de los encuestados dijo sentirse seguro y estable con su empleo actual, 45.5%. Por otra parte, la totalidad de las personas participantes en este estudio, estuvo de acuerdo en que sus jefes mantenían buenas relaciones laborales con ellos. Finalmente, teniendo en cuenta las especificaciones propias del instrumento, los resultados arrojaron que el 98.5% de los encuestados se encontraban “medianamente motivados”, mientras que el 1,5% restante se ubicó en la categoría “muy motivado”. Ningún participante se encontraba poco motivado al momento de la aplicación de la encuesta. En general, los empleados del proceso en Familia expresan estar motivados y satisfechos por el tipo de trabajo que desempeñan y por el entorno laboral en el que se desenvuelven. Un factor que no favorece la motivación es el tipo de contratación que no garantiza la estabilidad laboral ni ofrecen los beneficios que tienen los otros tipos de contratación. Sin embargo, el personal reconoce en la mayoría de los casos que la remuneración es suficiente y que su vinculación con el proceso va más allá de las ganancias económicas y se sitúa en otro tipo de ganancias a nivel profesional y personal, como la satisfacción con lo que hacen, el cumplimiento de sus expectativas profesionales y el reconocimiento social que les otorga.

La situación expuesta ratifica que el trabajador ya no busca solamente ganarse la vida, sino también expresar a través del trabajo su personalidad y experimentar satisfacción.

Reza (2012), en su estudio sobre “Modelo teórico basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales en la Universidad Superior de Comercio y Administración”, de México”. Tuvo como objetivo diseñar un proceso adecuado de comunicación. Diseño de la investigación, su diseño de investigación utilizado fu el método descriptivo, no experimental y enfoque cuantitativo. Metodología, La metodología utilizada se apoyó en la construcción de un cuestionario como instrumento de recolección de recolección de datos conformado por 15 ítems, cinco para cada una de las variables. Su población y muestra., fue aplicado a 23 integrantes de la subdirección comercial sin responsabilidad de mando, con la finalidad de conocer la percepción de los integrantes de la subdirección en cuanto a la motivación, liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo. El autor concluye que la gestión de los equipos de trabajo, la motivación de sus integrantes y la capacidad de liderazgo que poseen y ejercen los gestores, son tres variables que interactúan entre sí y con algunos otros factores que afectan el desempeño y el rendimiento de los equipos de trabajo, y que se relaciona estrechamente con el logro de los objetivos de la organización. El análisis de los referentes teóricos lleva a la primera conclusión: La motivación en los miembros de los equipos de trabajo, y el tipo de liderazgo que sea ejercido por parte de los gestores, son factores que influyen positivamente en el desempeño de los equipos de trabajo, y esto facilita el logro de los objetivos de la organización. El desempeño de los equipos de trabajos es una variable multifactorial, en donde la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos son 3 factores importantes que permiten que el desempeño influya en forma positiva en el logro de los objetivos de las organizaciones. La motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo, son factores organizados que influyen directamente en el desempeño de las empresas y en el logro de sus objetivos; y esto sucede de forma similar en diferentes contextos y aplicado a diferentes sujetos de estudio.

Ferrer y López (2010), realizaron la investigación sobre “Compromiso e inteligencia en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca”, de México”. Desarrollaron un estudio transversal descriptivo, con el objeto era saber cuál era el rol que desempeñaron el compromiso organizacional y la inteligencia emotiva en las funciones de los trabajadores Mexicanos. Trabajaron con una muestra de 38 servidores del Poder Judicial de Oaxaca. Se realizó el análisis de la situación estructural, basado en estudios de diferentes temas como: la inteligencia emocional, el compromiso, la edad, sexo, el resultado obtenido es que el impacto de las variables tienen en el comportamiento del mediador, así como en la edad y

sexo de los participantes, se aprecia diferencias en sus componentes del compromiso e inteligencia emocional.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Jesús (2014), realizó la siguiente investigación “Eficacia de la Gestión Administrativa, Área de Abastecimiento, Programa Nacional de Saneamiento Rural, Ministerio de Vivienda”, de Lima. Tuvo como objetivo describir el nivel de eficacia que existe en la planificación del Área de Abastecimiento según los operadores logísticos, en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda, Lima 2014. Su diseño de Investigación de tipo básica, para lo cual resumimos las opiniones de Hernández et al (2010, p. 152) y Kerlinger y Lee (2010, p.242), quienes confirman que este tipo de investigación conocida también como pura, teórica o fundamental, busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intuición de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Su fin es formular nuevas teorías o modificar las existentes en incrementar los momentos científicos o filosóficos, teniendo presente el no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo 2010, p. 8). Nivel Descriptivo. Su diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal o transaccional, porque se ha recogido la información en un solo momento y en un tiempo único, asimismo no se presenta manipulación de las variable, al respecto Vera (2008, p. 1) indica “se entiende por investigación no experimental cuándo se realiza un estudio sin manipular deliberadamente las variables”. Su Población estuvo conformada por 20 operadores logísticos, en el programa. Tuvo una muestra No probabilística constituida por 20 operadores logísticos. Su Muestreo fue censal, de enfoque cuantitativo, la técnica: Encuesta, instrumentos: Cuestionario. Se planteó la siguiente conclusión en cuánto al objetivo general, se determinó que la Gestión Administrativa en un nivel de eficaz presenta un 50%, seguida de regular en un 40% y finalmente ineficaz en un 10%. Igualmente se determinó que las dimensiones que inciden más en la Gestión en orden de importancia, dirección, control, planificación y organización.

Del Castillo y Cuadros (2014), realizaron la investigación sobre “Clima Organizacional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huaura”, de Lima. Tuvo como objetivo.- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la Gestión Administrativa del Municipio mencionado. Su Tipo de Investigación, por el

estudio según lo señala Valderrama (2013), es una investigación básica, “conocida como investigación técnica pura o fundamental. Está determinada a aportar un cuerpo de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica mediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento al descubrimiento de principios y leyes” (p. 164). Su diseño es de naturaleza no experimental correlacional transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado material sin la intervención o manipulación de los investigadores. Nivel.- Es descriptivo según Hernández et. Al (2010, p. 80), ya que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, asimismo el nivel es correlacional como señalan Yuri y Urbano (2006, p. 81) porque en los estudios correlacionales se requiere demostrar la relación que existe entre dos o más variables de estudio y transversal según Hernández et al (2010) porque los datos se recolectan en un sólo momento, es decir en un tiempo único. Población.- 215 trabajadores del mencionado Municipio. Tuvo como muestra la totalidad del personal de la Sub Gerencia de Servicios Públicos de la referida entidad, la cual comprendió a 91 trabajadores. Su técnica empleada fue la encuesta por lo que se administró a la Unidad de análisis, 91 trabajadores de la Sub Gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, dos cuestionarios tipo escala de Likert. Planteo las siguientes conclusiones: es que existe relación significativa alta entre el clima organizacional y la gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huaura, con una valor de correlación de Spearman $Rho = 0,809$ con un valor $P=0,000$ menor al nivel de significancia 0,05, por la que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Otra de las conclusiones es que existe relación significativa alta entre el potencial humano y la gestión administrativa, siendo con un valor de correlación de Spearman $Rho = 0,763$ con un valor $p = 0,000$ menor significancia 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Prieto (2009), presento su tesis sobre “Efectos que genera el incumplimiento del presupuesto participativo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Huancayo durante la fase de ejecución presupuestal”, de Lima. Tuvo como objetivo determinar los efectos que genera el incumplimiento del presupuesto participativo en la gestión administrativa de la municipalidad. Su diseño de investigación fue el método hipotético deductivo de nivel descriptivo. El nivel de investigación será no experimental. Su muestra se utilizó el censo poblacional, tal como se demuestra a continuación.

N: Municipalidades, agentes, participantes, equipos técnicos, sociedad civil). Total 150 Muestra.-En el párrafo del universo no se aplicó ninguna muestra en razón aquel N° de personal que intervienen en el proceso participativo, es realmente bajo, por tal motivo se utilizó el censo poblacional, la cantidad de 150 personas, (Alcaldes, sociedad civil, personal administrativo, comité de vigilancia). Su técnica de recolección de Datos fue la encuesta, se consideró para todo el censo poblacional, conformado por 28 Alcaldes, 12 regidores, 19 miembros del equipo técnico, 56 representantes de la sociedad civil, 05 miembros que integran el comité de vigilancia y 30 personas que laboran en el Área administrativa. Planteo la siguiente conclusión, una de ellas es la falta de rendición de cuentas por parte de la gestión administrativa del Municipio de Huancayo, incide negativamente en las estrategias y políticas de gestión Municipal debido a que los gastos deberían ser informados oportunamente y por ende merecer una calificación. Se recomendó que la gestión administrativa de la Municipalidad debe impulsar el desarrollo de la importancia de la supervisión y rendición de cuentas el presupuesto participativo, informando oportunamente al personal administrativo y a la sociedad civil, acerca de los gastos que se realizan durante la ejecución presupuestal.

Campos (2014), presentó la tesis sobre “Eficiencia en la Gestión Administrativa de la educación virtual y el nivel de satisfacción de los usuarios de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática”, de Lima. Tuvo como objeto determinar la relación entre la eficiencia en la gestión administrativa de la educación virtual y el nivel de satisfacción de los usuarios. Su Diseño de investigación fue descriptivo porque asoció la relación entre dos variables que son: la eficiencia en la gestión administrativa de la educación virtual y el nivel de satisfacción. El nivel de investigación fue aplicado porque se utilizaron encuestas que rinden ambas variables para recolectar los datos y comprobar las hipótesis formuladas. El método y diseño, fue correlacional porque se midió la co variación entre la eficiencia en la gestión administrativa de la educación virtual y el nivel de satisfacción, estando el diseño representado de la siguiente manera: M1: Ox rO4 donde M1: Muestra de alumnos de la modalidad virtual. Ox: observación de la eficiencia en la gestión administrativa de la educación virtual. R: índice de correlación y O4: observación del nivel de satisfacción. Su población estuvo conformada por 200 alumnos de la modalidad virtual de las diversas facultades de pre grado de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Muestra, estuvo representada por todos los alumnos de las

diversas facultades por ser una población pequeña. Planteó la siguiente conclusión en cuanto a la eficacia de la gestión 121 alumnos manifestaron que era regular es decir el 60,5% seguido de una percepción deficiente representada por 50 alumnos es decir 25% y finalmente quienes aprecian que la gestión se encontraría en una categoría alta representada por 29 alumnos es decir 14,5%. Se ha comprobado que la eficiencia en la gestión administrativa fue de la educación virtual en la dimensión acceso a la plataforma donde se relaciona positivamente con el nivel de satisfacción de los usuarios de la referida universidad. Finalmente, mediante la investigación queda demostrada que la eficiencia en la gestión administrativa de la educación virtual se relaciona positivamente con el nivel de satisfacción de los usuarios de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Jiménez (2010), planteo su tesis sobre “La Gestión de intereses en la Administración Pública Peruana. Universidad: Nacional de Ingeniería”, de Lima. Tuvo como objetivo establecer los factores que contribuyen a que la gestión de intereses se constituya en un elemento que influya como instrumento anticorrupción en la práctica gerencial pública dentro del sistema democrático Peruano. Su metodología para la presente investigación no puede ser orientada exclusivamente por el método clásico ni cuantitativo. Al respecto resulta más adecuado combinar dichos métodos con el método derivado de una perspectiva interpretativa o enfoque cualitativo. No obstante, el presente tema puede analizarse cuantitativamente; más, por razones prácticas, se realiza el presente trabajo con mayor énfasis en el método cualitativo. En ese sentido, debemos recurrir al enfoque interpretativo o cualitativo y para encontrar la información se hace necesario utilizar la entrevista, sin prescindir de cuestionarios que complementarían la información necesaria y permitan intentar una generalización a la administración pública en su totalidad. Su población o Universo, estuvo constituida por 120 funcionarios de la administración pública. Muestra Unidad de análisis.- Dado el número de sujetos que conforman la población o universo de la presente investigación no se requiere de calcular o definir una muestra, se toma como referencia la totalidad de intervenciones. La unidad de análisis la constituye un funcionario de la administración pública con capacidad de decisión pública en el ámbito de la ley 28024. Se planteó la siguiente conclusión se ha logrado establecer que el Perú para erradicar la corrupción institucionalizada en los años 1990 – 2000 se ha recurrido a las más diversas medidas orientadas no solo a reprimir el fenómeno, sino a transparentar la actuación de la administración pública. De este modo,

la regulación y/o control de la gestión de intereses surge como una medida que ayuda a transparentar la actuación de la administración pública frente a la gestión de intereses particulares. Esta finalidad se encuentra de modo uniforme como voluntad política en el primer poder del Estado: el Congreso. Así se demuestra con las mediciones realizadas y que forman parte de la presente tesis.

Sosa (2013), presento la tesis sobre “Factores de la Motivación que influyen en la efectividad laboral del personal del Centro de Salud Militar Rímac, Universidad Nacional Federico Villarreal”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de la motivación y efectividad de la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud , a fin de proponer mecanismos que ayuden a mejorar el desempeño de sus labores. Su diseño de Investigación fue no experimental. Los diseños no experimentales, son definidos por Cazau, (2003:6), como aquellos donde por lo regular no provocamos nosotros el fenómeno a estudiar sino que debemos esperar a que el ocurra espontáneamente. En consecuencia la investigación se ubica dentro del diseño no experimental, debido a que en la misma no se manipulan variables, sino que se estudiaron los fenómenos tal como se presentan en la realidad. Su población fue de 260 trabajadores civiles. Tuvo una muestra. Probabilística, pues todos los trabajadores del centro de Salud Militar Rímac, tienen la posibilidad de ser incluidos en la muestra. Planteo la siguiente conclusión la relación entre Motivación y desempeño laboral es satisfactoria, en el estudio se obtiene una valoración de 70.3% de retribución institucional por el esfuerzo realizado, el 76.3% de personal satisfecho con los ingresos, los beneficios se obtienen en el centro laboral. El nivel de insatisfacción no afecta a más del 15% de los trabajadores.

Arias y Torres (2014), presento la tesis sobre “Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral en los servidores del Área de tratamiento penitenciario”, de Lima. Tuvo como objetivo determinar cuál es la asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los servidores, determinar cuál es la asociación entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los servidores de la mencionada institución. Diseño de Investigación.-Refiere según Sampieri (2010), el presente estudio corresponde a un diseño de tipo no experimental ya que se observaron las variables tal como se dan en su contexto para posteriormente analizarlas. Su diseño de investigación fue no experimental cuantitativo se observaron situaciones ya existentes es decir este estudio no permitió manipulación deliberada de las variables. Y por otra parte se considera un diseño

transversal o transaccional, ya que se obtuvo de datos de una sola vez en cada unidad de análisis a través de la aplicación de dos encuestas a los sujetos investigados en un momento determinado. El nivel de su diseño tiene carácter correlacional, debido al propósito de determinar la asociación del estilo de liderazgo transaccional o transformacional con la motivación laboral. Según Bernal (2005), uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero esto no significa que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales o influencia directa. Tuvo como muestra la unidad de análisis estuvo centrada en los trabajadores del Área de Tratamiento del INPE. Su población fue el total de la muestra es decir 86 servidores, excluyendo a los jefes de cada área que componen el total de los servidores para ésta áreas. En esta investigación se utilizaron como instrumentos de investigación La ficha Técnica del Instrumento N° 1, el cuestionario Multifactorial de liderazgo (MQL forma 5 x corta). Autores Bass y Avolio (2006). El objetivo del cuestionario fue recoger información del estilo de liderazgo de los jefes del área laboral del INPE, luego la Ficha Técnica de instrumento N° 2: Título Encuesta sobre Motivación Laboral. Versión modificada y adaptada, autor: Soberanes (2010), el objetivo de ésta encuesta es recoger información de la motivación laboral de los servidores del área de tratamiento del INPE. Conclusión, debido a que la significancia asintótica dio un puntaje de 0,063 que es mayor a 0,05 por lo tanto se tomó la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, entonces se concluye que no existe una relación de asociación entre el estilo de liderazgo transformacional de los jefes con la motivación laboral de los servidores en el área de tratamiento Penitenciario Penal de Lurigancho. Asimismo cabe señalar que la predominancia del estilo de liderazgo transformacional en nivel moderado es el 57,6% con un 51% de motivación laboral de los servidores.

Alvarado y Mejía (2014), presento la tesis sobre “Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz”, de Ancash. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad. Su diseño de Investigación, fue no experimental porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza, no existe manipulación de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149). Su tipo de investigación fue descriptivo correlacional de naturaleza transversal, ya que se trata de un estudio que se realiza en un momento único, es de alcance correlacional las variables

para establecer algún tipo de relación entre ellas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp. 151- 153). Tuvo una población conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad de Huaraz-2014. Su Muestra es de tipo probabilística, con un 95% de confianza, una variabilidad (p) de 0.5 y error de 0.05, y asciende a 60 trabajadores entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Su Técnica que se utilizó fue la encuesta, instrumento de escala tipo Likert de compromiso institucional (1991), autor (ej: Meyer y Allen) año 2014. Conclusión. La motivación laboral se vincula con el comportamiento de las personas y es un elemento vital de la administración. Su fin consiste en hacer que cada individuo cumpla con su trabajo porque desea hacerlo, por tanto es tarea del administrador crear condiciones de trabajo que favorezcan la iniciativa y conservación de aquel deseo entusiasta, sabiendo que la motivación varía según las personas, porque no todas presentan la misma personalidad, preferencias, deseos y necesidades.

La Rosa (2014), presentó la tesis sobre “gestión de Talento humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao”, de Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en la autoridad portuaria nacional del Callao, la significancia bilateral = $.000 < 0.01$, asimismo asociado a este valor se demuestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.603^{**}$ el cual nos indica que la relación es significativa, en consecuencia, podemos concluir que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014. (sig. Bilateral = $.000 < 0.01$. Rho = $.603^{**}$). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Su diseño de investigación fue no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención y manipulación de las investigadoras. Al respecto (Alfaro, 2012), señala que la “investigación es no experimental cuándo el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos, entonces se desarrolla una investigación no experimental”. (p, 20). Población.- La población estuvo conformada por 392 trabajadores. Tuvo una muestra, conformada por 194 trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional, Callao, obtenida por el empleo de la fórmula considerada en la muestra: $n =$ tamaño de la muestra, $n^{\circ} =$ tamaño de la muestra aproximada, $N =$ tamaño de la muestra de la población bajo estudio = 392, $Z =$ valores correspondientes al valor de significancia = 1.96, $E =$ error de tolerancia en la estimación = 5% y $P =$ proporción estimada o esperada de la variable $P = 0.5$, $Q = 0$. Se planteó la siguiente conclusión se sugiere proponer programas que permitan especializar a los

diferentes directivos en la gestión del talento humano habiéndose demostrado su relación con la motivación laboral del trabajador, con la finalidad de contar no solo con soluciones reales sino con estrategias y directivos que se encuentren dispuestos a aplicarlas. Se recomendó que habiendo demostrado la correlación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, se sugiere, fortalecer cada una de las dimensiones involucradas en cada variable inmersa en el estudio con la finalidad de retener y motivar al talento humano.

Saavedra (2009), presento la tesis sobre “Motivación y desempeño laboral en el personal del Banco de la Nación en Lima”, de Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organización y la motivación en los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de su personal. Su diseño de investigación fue de tipo básico y utiliza los métodos inductivo – deductivo y estrategia de contraste de hipótesis descriptivo – correlacional, buscando determinar operativamente las relaciones de las variables y de su interpretación, identificar como repercute la motivación en el desempeño laboral y la productividad del personal del Banco de la Nación. Es de carácter “no experimental”, de corte transversal, alcanzando como estrategias niveles descriptivos y correlacionales. Su población de estudio comprende a los trabajadores del Banco de la Nación del Departamento de Lima, estimado en 2,400 trabajadores. Tuvo una muestra aleatoria de 120 trabajadores, coordinada con la Gerencia de Personal del Banco de la Nación, a las cuales se les practicó una encuesta, según la jerarquía laboral. Tuvo una recolección de datos que se hizo mediante guía de encuestas, tanto para la Gerencia como para los trabajadores. El cuestionario fue coordinado con la Gerencia de Personal. Planteo la siguiente conclusión se utilizó la teoría de la motivación de Frederick Herzberg, que considera factores motivacionales extrínsecos y factores intrínsecos, para evaluar estos cambios dados que la Gerencia de Personal del Banco de la Nación contaba con indicadores del clima organizacional del año 2002. Tuvo como sugerencia recomendar analizar y evaluar factores motivacionales que han tenido menor puntuación con la finalidad de realizar acciones de mejora en las diversas áreas del Banco de la Nación, en coordinación con la Gerencia de Personal.

1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica

Con el propósito de sustentar la realización de esta investigación, se presentan se presentan diversas teorías que sustentan la problemática actual.

1.2.1 Variable 1: gestión administrativa

La administración Pública Peruana se constituye por una multiplicada de entidades, no teniendo una definición precisa en la normatividad peruana. Así para efectos procedimentales, la ley 27444 la define de un modo amplio, sin embargo para otros efectos como los fiscales (presupuestarios y de transparencia) se restringen su ámbito.

La organización operativa del Estado, la Administración Pública, es necesario considerarla en su integridad, a efectos de tener una cabal idea del ámbito en el cual se realiza la gestión de intereses, segunda variable general del presente trabajo.

Por ello se estudia en esta parte el diseño del Estado Peruano, desde su perspectiva operativa: el denominado sector público. Asimismo en el sector Público, los principios que rigen la organización y funcionamiento del Estado peruano se encuentran plasmados en la Constitución Política de 1993. En tal sentido, nuestra República del Perú es democrática, social, independiente y soberana, el estado es único e indivisible, su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, se organiza por el principio de la separación de poderes El Poder del Estado emana del pueblo, quienes lo ejercen lo realizan con las limitaciones y responsabilidades que la Constitución y las leyes establecen. Ninguna persona, Fuerza Armada, Policía Nacional o sector de la Población puede arrogarse el ejercicio de ese poder, hacerlo constituye rebelión. Nadie debe obediencia a un gobierno usurpador, ni a quienes asumen funciones públicas en violación de la Constitución y de las leyes.

El Poder Judicial, la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución y a las leyes. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente con excepción de la militar y la arbitral. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones, tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución; estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto alguno. Compete a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuándo la acción se inicia en una Corte Superior o ante la Corte Suprema conforme a ley.

Órganos jurisdiccionales

El Poder Judicial, está integrado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la nación, y por órganos que ejercen su gobierno y administración.

Los órganos jurisdiccionales son:

- La Corte Suprema de Justicia de la República;
- Las Cortes Superiores de Justicia, en sus respectivos Distritos Judiciales;
- Los Juzgados especializados y Mixtos;
- Los Juzgados de Paz Letrados, en la ciudad o población de su sede y,
- Los Juzgados de Paz.

El presidente de la Corte Suprema es el representante del Poder Judicial. La Sala Plena de la Corte Suprema es el órgano máximo de deliberación del Poder Judicial.

El Poder Judicial presenta su proyecto de presupuesto ante Poder Ejecutivo y lo sustenta ante el Congreso. La función jurisdiccional es compatible con cualquier otra actividad pública o privada, con excepción de la docencia universitaria fuera del horario de labores. Los jueces sólo perciben remuneraciones que les asignan el presupuesto y con respecto a las enseñanzas.

Diccionario de la lengua española

Según el diccionario de la Real Academia de lengua Española, señala que la palabra gestión, proviene etimológicamente de:

Del lat. Gestio, - onis.

1.f . Acción y efecto de gestionar.

2.f. Acción y efecto de administrar.

La palabra administrativo, va se deriva:

Del lat. Administrativus.

1. adj. Pertenciente o relativo a la administración.

2. m. y f. Persona empleada en la administración de alguna entidad.

1. . m.y f. persona de una empresa que participa en la administración de ésta.

Importancia de la gestión administrativa

Se entiende, acorde a la información proporcionada, por los diversos tratadistas, la gestión administrativa es una de las actividades sumamente importante en una organización, empresa, e institución, sea particular o pública, en razón a que a través de ella se puede concretizar el plan de trabajo y cumplir los objetivos y fines aunado al esfuerzo de todo el equipo de trabajo que conforma una institución.

Definición

Chiavenato (2007), define la administración como: “la conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro. Ella implica la planeación, la organización, la organización (estructural) la dirección y el control de todas las actividades diferenciadas por la división del trabajo, que se ejecuten en una organización”.

Para este autor la administración se presenta como una serie de procesos importantes para una adecuada marcha administrativa e imprescindible para la existencia, la supervivencia y éxito de las organizaciones, pues sin las ellas jamás encontrarían condiciones para existir y expandirse en base a sus objetivos institucionales.

Según Ferrande (2011), indicó que “La gestión administrativa Municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y complemento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros” (p.12).

Es decir, el autor da a entender que en la administración municipal se requiere de la utilización de técnicas adecuadas para optimizar y dinamizar la forma de trabajo en equipo entre servidores municipales y la institución.

Fernández (2008), señaló es de la opinión que “la tarea de construir una sociedad económicamente mejor con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de toda gestión administrativa moderna. De allí que la supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud. La administración ocupa una importancia para la realización de los objetivos”. (p.57).

Según lo manifestado por el autor refiere que en el ámbito administrativo, se necesita la participación de los actores que están involucrados en los procesos administrativos, el estilo de la gestión que recae en el administrador, el manejo de las enseñanzas, experiencia, cooperación que gesta en el interior de su organización, en beneficio de la sociedad en general.

Stoner, Freeman, Gilbert (2010), define a la administración en las organizaciones “en darle forma de manera consciente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes. Los gerentes – entrenadores, directores, ejecutivos de ventas –

tal vez resultan más evidentes en unas organizaciones que en otras pero si éstos no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen.” (p. 7)

De acuerdo, a lo manifestado por los autores (2010) refiere que los miembros de una organización deben utilizar los recursos necesarios que brinda la institución de la mejor manera posible para el logro de las metas trazadas y recae en el gerente, como autoridad a cargo en el cumplimiento de sus funciones, a fin de cumplir con las actividades programadas dentro del plazo previsto se cumplan.

En la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – Poder Judicial su máxima autoridad recae en el presidente de Corte, a su vez como unidad Ejecutora se constituyó en el año 2013, se independiza administrativamente de la Gerencia General del Poder, tenemos independencia para priorizar nuestras necesidades, en sí cada Corte Superior tiene una realidad distinta, por tanto ello permite el mejor logro de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta la alta magnitud de los servicios a ser cubiertos, así como la especialización funcional; debiendo garantizarse los recursos humanos y materiales para su implementación. En la plana administrativa contamos con un gerente público, a quien se le responsabiliza de tomar las acciones necesarias e informar sobre la marcha de los objetivos trazados en beneficio de la Gerencia de Administración da cuenta de los logros obtenidos en cooperación con su equipo de profesionales a su cargo.

Andía (2016), indicó que la Gestión Pública “es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Por la amplitud de los temas que involucran es compleja y se encuentra sujeta a los intereses y juicio de los ciudadanos. (p. 9).

De acuerdo, a lo manifestado por Andía (2016) refiere que la gestión pública, son los procesos organizacionales en una entidad, el desempeño de sus gerentes, el esfuerzo, desempeño de la ejecución de estrategias para lograr y cumplir con el compromiso laboral, teniendo en cuenta el factor importante como la motivación y habilidades de los trabajadores para lograr las metas en la institución.

Historia de la administración: primeras manifestaciones

Según Fayol, citado por Robbins y Coulter (2014), autores de la administración afirmaron:

La administración se ha practicado desde hace mucho tiempo. Empresas estructuradas y encabezadas por personas responsables de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades involucradas, han existido hace miles de años. Veamos alguno de los ejemplos más interesantes.

Las pirámides de Egipto y la Gran Muralla china son pruebas de que en tiempos antiguos fueron ejecutados proyectos de enorme alcance que empleaban a decenas de miles de personas. La construcción de una sola pirámide exigía la participación de más de 100 000 trabajadores y aproximadamente 20 años de labor. ¿Quién era el encargado de decir a cada uno de esos trabajadores qué debía hacer? ¿Quién se aseguraba de que hubiera suficientes piedras a mano para que los constructores no interrumpieran su quehacer? Alguna forma de gerentes. Alguien tenía que planear lo que se haría, organizar los materiales y la gente para hacerlo, cerciorarse de que los trabajadores terminarían su labor e imponer determinados controles para garantizar que todo se llevaría a cabo según lo planeado. (p. 27)

Fundamentos teóricos

Para efectos de esta investigación se tomó en cuenta las siguientes teorías:

A finales del siglo VXIII, cuando la fuerza humana fue sustituida por el poder de las máquinas, la revolución industrial marco un hito al permitir que resultara más económico producir bienes en fábricas en lugar de hacerlo en el entorno doméstico. La supervivencia de aquellas grandes y eficientes fábricas dependencia de que alguien fuera capaz de pronosticar la demanda. Se asegurara que hubiera suficiente materia prima para manufacturar los productos, asignará las tareas entre el personal, dirigiera las actividades diarias, etcétera. Ese “alguien” era un gerente. A partir de entonces, los gerentes requirieron el desarrollo de teorías formales que pudieran guiarlos para dirigir las organizaciones. Sin embargo, no fue sino hasta principios del siglo XX que se dieron los primeros pasos hacía el desarrollo de esas teorías.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que todos los modelos, nos aportaron de conocimientos, para poder entender cómo funciona la administración a la fecha, los gerentes son los encargados de realizar todas las acciones para poder dirigir la empresa, en coordinación con todo el equipo a cargo para cumplir con los objetivos de manera eficiente.

Modelo Clásico

Según Coulter (2014), señala respecto al modelo clásico “la administración fue utilizada desde tiempos antiguos en la ejecución de empresas organizadas, el estudio formal de dicha disciplina ocurrió hasta principios del siglo XX. Estos primeros estudios de administración, al conjunto de los cuales se suele hacer referencia con el nombre modelo clásico, hacían hincapié en la racionalidad y en la necesidad de que las organizaciones y los trabajadores fueran lo más eficientes posible. El modelo clásico está compuesto por dos teorías principales: la teoría de la administración científica y la teoría general de la administración. Frederick W. Taylor y el matrimonio formado por Frank y Lilian Gilbreth, fueron quienes hicieron las aportaciones más importantes a la Teoría de la administración científica; por su parte, la teoría general de la administración se fundamenta sobre todo en las ideas de Henri Fayol y Max Weber.

Acorde a lo manifestado por el autor, refiere que en este modelo que los estudiosos de la administración se avocaban en que los trabajadores de una organización sean muy eficientes en la labor que realizaban, pues la eficiencia y pasión que emprendían en su trabajo era primordial para el éxito y desarrollo de la empresa y beneficio de ellos mismos.

Administración Científica

Según Coulter (2014), señala que Taylor, publicó la obra Principios de la administración científica, cuyas propuestas fueron aceptadas fueron adoptadas ampliamente por gerentes de todo el mundo, se describía la teoría de la administración científica como el uso de métodos científicos para definir la “mejor manera” de realizar un trabajo, a Taylor le “horrorizaban las continuas ineficiencias de los trabajadores, quienes utilizaban las técnicas más disímolas para llevar a cabo una misma labor. Además muchas veces se mostraban negligentes de hecho, calculó que la producción por trabajador era tan solo una tercera parte de lo que podía llegar a ser. Prácticamente no existían estándares laborales y los trabajadores eran asignados a la ejecución de tareas sin buscar que hubiera coherencia entre sus habilidades y actitudes y las actividades a realizar, aplicó el método científico al análisis de los trabajos de los obreros y dedicó más de dos décadas de apasionada experimentación a determinar la “mejor manera” de que éstos ejecutaran su labor.

Las experiencias que tuvo en Midvales permitieron que Taylor definiera directrices claras para mejorar la eficiencia en materia de producción. Desde su punto de vista, los cuatro

principios administrativos derivados de ellas (modelo clásico, modelo conductual, modelo cuantitativo y modelo contemporáneo), generaría prosperidad tanto como para los trabajadores como para los gerentes. La mejor evidencia de los esfuerzos de Taylor por implementar la administración científica sea un su experimento con lingotes de hierro. Los trabajadores cargaban lingotes de hierro (cada uno con un peso de 42 kg) en carretillas transportadas sobre rieles. Su producción diaria promedio era de 12.5 toneladas. Sin embargo, Taylor creía que, analizando científicamente el trabajo para determinar la mejor manera de cargar los lingotes de hierro, la producción podría incrementarse a 47 o 48 toneladas por día. Tras aplicar, con base en principios científicos, diferentes combinaciones de procedimientos, técnicas y herramientas, consiguió alcanzar ese nivel de productividad, asignando a la labor descrita un trabajador idóneo para llevarla a cabo, dotándolo de las herramientas y el equipo correcto, haciendo que siguiera sus instrucciones con toda exactitud y motivándolo mediante un incentivo económico que aumentara en forma significativa su salario diario. (p. 28)

De acuerdo a lo manifestado el autor, refiere que la información proporcionada por el autor Taylor, fue considerado como el padre de la administración científica, logró mejoras de productividad de los trabajadores verificando que haya coherencia entre sus habilidades de cada uno, debido a sus estudios y conocimientos científicos, sus ideas fueron inspiradoras, logro que otros estudiosos siguieran su legado.

Uso de la Administración Científica por los Gerentes actuales

Muchas de las directrices y técnicas diseñadas por Taylor y por los Gilbreth para aumentar la eficiencia de la producción siguen siendo utilizadas en las organizaciones actuales. Cuando los gerentes analizan las tareas laborales fundamentalmente que deben ser realizadas, emplean el estudio de tiempos y movimientos para eliminar las acciones inútiles, y cuando diseñan sistemas de incentivos con base en la producción, utilizan los principios de la administración científica.

Teoría general de la Administración

Se enfoca sobre todo en lo que hacen los gerentes y en lo que constituye una buena práctica administrativa. Henri Fayol fue el primero en identificar las cinco funciones desempeñadas por los gerentes: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. La atención de Fayol se concentraba en todos los gerentes. Buena parte de sus reflexiones son resultado de su experiencia personal como director administrativo de una gran empresa francesa dedicada a

la extracción de carbón. Describió la práctica administrativa como algo distinto de la contabilidad, las finanzas, la producción, la distribución y otras funciones empresariales típicas. Desde su punto de vista, la administración era una actividad común a todas las iniciativas de negocio, al gobierno e incluso al ámbito doméstico, lo cual le permitió desarrollar 14 principios de administración que constituyen un conjunto de reglas fundamentales que podrían aplicarse en todas las situaciones organizacionales y enseñarse en las escuelas.

Uso de la Teoría General de la Administración por los gerentes actuales:

Varias de las ideas prácticas y administrativas actuales son aportaciones directas de la Teoría general de la administración, por ejemplo, la perspectiva funcional del trabajo gerencial puede atribuirse a Fayol. Por otro lado sus 14 principios sirven como marco de referencia y muchos de los conceptos administrativos de hoy (como la autoridad gerencial, la toma de decisiones centralizada, la práctica de reportar a un solo jefe, etc.) ha evolucionado a partir de ellos. A continuación los 14 principios:

- a. División del trabajo.- La especialización incrementa la producción al hacer que los empleados sean más eficientes.
- b. Autoridad.- Los gerentes deben ser capaces de dar órdenes; la autoridad les concede ese privilegio.
- c. Disciplina.- Los empleados deben obedecer y respetar las normas que rigen a la organización.
- d. Unidad de mando.- Cada empleado debe recibir órdenes de un superior único.
- e. Unidad de Dirección.- La organización debe tener un solo plan de acción que guíe a los gerentes y a los trabajadores.
- f. Subordinación de los intereses individuales al interior general.- Los intereses de cualquier empleado o grupo de empleados en particular no deben tener preeminencia respecto de los intereses de la organización en su conjunto.
- g. Remuneración.- Los trabajadores deben recibir un salario justo en pago por sus servicios.
- h. Centralización.- Este término se refiere al grado en el que los subordinados se involucran en la toma de decisiones.
- i. Jerarquía.- Se trata de la línea de autoridad que va del nivel administrativo más alto a los rangos más bajos del escalafón.

- j. Orden.- Las personas y los materiales deben hallarse en el lugar apropiado y en el momento exacto.
- k. Equidad.- Los gerentes deben ser amables y justos con sus subordinados.
- l. Estabilidad de los puestos de trabajo.- La administración debe realizar una planeación ordenada del personal, y asegurarse de que haya reemplazos disponibles para cubrir las vacantes.
- m. Iniciativa.- Los empleados autorizados para proponer planes y llevarlos a la práctica, deben ejercer alto niveles de esfuerzos.
- n. Espíritu de grupo.- Fomentar el espíritu de equipo genera armonía y unidad dentro de la organización.

De acuerdo a lo señalado por el autor, considero que esta teoría administrativa viene a describir las funciones de que ostentan los gerentes por ende la labor que ejecuta son buenas prácticas administrativas, medidas que adoptan para un mejor servicio en una organización.

Elementos de la Gestión Administrativa:

Pintado (2011), presenta los siguientes elementos:

Estructura de la organización: Organigrama en que se jerarquizan los niveles directivos y de gestión.

Estructura de Responsabilidad: Implica la articulación funcional de las personas y departamentos.

Procedimientos: Planes permanentes de pautas detalladas para controlar y monitorear las acciones a ejecutar.

Proceso: Sucesión completa de pasos sistematizados dirigidos a la consecución de un objetivo específico.

Recursos institucionales: Económicos, financieros, medios y materiales audiovisuales y tecnología, infraestructura, maquinas, etc. En cuanto a los recursos humanos habrá de estar definidas de forma estable y circunstancial primando la selección del talento.

Stoner, Freeman y Gilbert (2010), sostienen que: la administración y su gestión administrativa consiste en darle forma de manera conveniente y constante a las organizaciones, todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes. Lo gerentes,

entrenadores, directivos, ejecutivo de ventas, tal vez resulten más evidentes en unas organizaciones que en otras, pero si ésta no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen. (p.7)

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Sobre las dimensiones de la gestión administrativa, los procesos administrativos son básicos en las empresas hoy en día los gerentes desempeñan funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente la labor de otras personas, precisa Stoner y otros autores de la administración que son cuatro elementos básicos e indispensables para el logro de las metas y objetivos de las organizaciones:

Según Stoner, Freeman, Gilbert (1996), sostienen al respecto:

1. Planificar:

Es el primer elemento de los procesos administrativos, en este paso los administradores piensan con antelación sus metas y actos, basando sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. (p. 13)

Amador (2003), define la planeación: es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades (p.3).

De acuerdo a lo señalado, los autores definen la planificación como un conjunto de acciones a desarrollar por parte de los gerentes y administradores, planifican con antelación sus metas basándose en métodos para alcanzar sus planes y lograr los objetivos, es decir son los encargados y responsables de la institución y organización a su cargo.

2. Organizar:

Es el proceso para ordenar y dividir el trabajo, la autoridad, y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas propuestas.

Reyes (2001), indicó que la: “Organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y

humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”. (p. 67)

Amador (2003), define sobre la organización “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa” (p.3)

De acuerdo a lo señalado por el autor, señala que los autores alegan que la organización se refiere al compromiso de dos o más personas a fin de trabajar armónicamente y estructuralmente con el objetivo de lograr las metas trazadas en una organización.

3. Dirigir:

Implica, mandar, influir y conducir a los empleados para que realicen las tareas esenciales. Dicho de otra manera, es el sendero que debe seguir la organización para el logro de las metas. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado motivan a los empleados a dar su mejor esfuerzo para el logro de los objetivos propuestos.

Robbins y Coulter (2014), indicaron sobre la dirección Cuándo los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver los conflictos de los grupos de trabajo, influyen en los individuos o en los equipos durante la ejecución de las tareas, seleccionan los canales de comunicación más efectivos o afrontan de cualquier manera problemas relacionados con el comportamiento del personal, están dirigiendo.(p. 9)

4. Control:

Robbins y Coulter (2014), definen al control como: el proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten o van acorde con las actividades planeadas, el proceso de control establece con más frecuencia la calidad, considerando estándares de calidad de desempeño, midiendo los resultados presentes, comparando los resultados con las normas establecidas y tomando medidas correctivas cuando se detectan desviaciones.

Una vez que se han establecido los objetivos y los planes (planeación); que la disposición de las tareas y la estructura se ha puesto en acción (organización), y que se ha contratado, capacitado y motivado al personal (dirección), se hace necesario evaluar si las cosas han

sido ejecutadas de acuerdo con lo planeado, para asegurarse de que los objetivos se cumplan y de que el trabajo sea realizado como se debe, los gerentes supervisan y evalúan el desempeño. El desempeño real es comparado con los objetivos establecidos. Si dichos objetivos no se han logrado, es labor del gerente corregir la situación. Este proceso de supervisar, comparar y corregir es la función de control. (p.9)

Por otro lado, en los procesos administrativos, son importantes para la institución, una de sus funciones como en este caso es el control, que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral, a modo de ilustrar en esta investigación en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, institución a la que pertenezco uno de los instrumentos de gestión, que tenemos es el Reglamento de Organización y funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras (R.A. N° 214-2012-CE-PJ de fecha 05 de noviembre del año 2012, publicado en el Diario el Peruano el día martes 20 de noviembre del 2012, en el contenido del mencionado reglamento, título segundo, artículo 7°, la estructura orgánica de la Corte Superior de Justicia es la siguiente:

A. Órganos de Dirección y Gobierno:

Presidencia de Corte Superior, Sala Plena y Consejo Ejecutivo Distrital.

B. Órganos de Control:

Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura.

Órgano de Control Institucional de la Corte Superior.

Cabe señalar que en el Capítulo I: De Los Órganos de Dirección en su artículo 8°, establece lo siguiente:

La Presidencia de la Corte Superior es el órgano de dirección de la Corte Superior de Justicia que representa al Poder Judicial en el Distrito Judicial. Está a cargo de un Presidente de Corte Superior cuya elección está sujeta a lo normado en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, quien ejerce la representación como máxima autoridad por un periodo de dos años, siendo una de sus funciones y atribuciones, señalados en el artículo noveno:

- a. Representar al Poder Judicial, en su respectivo Distrito judicial.
- b. Convocar, presidir y dirigir las Salas Plenas y las sesiones del Consejo Ejecutivo Distrital. En ambos casos tiene voto dirimente.
- c. Dirigir la aplicación de la Política del Poder Judicial en su Distrito, en coordinación con el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

- d. Cautelar la pronta administración de justicia, así como el cumplimiento de las obligaciones de los Magistrados del Distrito Judicial; entre otros.

Por otro lado, con respecto de los órganos de control (Capítulo II – Artículo 17°), en el Distrito judicial de Lima Norte, recae en un Juez Superior, quién está a cargo de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura (ODECMA), es el órgano de control de la Corte Superior de Justicia y órgano de línea desconcentrado de la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA), teniendo por función investigar y evaluar la conducta funcional de magistrados y auxiliares jurisdiccionales, la organización y funciones específicas de las ODECMAS se encuentran señaladas en el Reglamento de Organización y Funciones de la OCMA, entre otros.

Marco Conceptual

Conceptualización del nivel de Gestión Administrativa

Según Amador (2003), indicó que la gestión administrativa se “refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3)

Dimensiones de la Gestión administrativa

Planificación.

Según Stoner, Freeman, Gilbert (1996), sostienen al respecto:

Es el primer elemento de los procesos administrativos, en este paso los administradores piensan con antelación sus metas y actos, basando sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos.(p. 13).

Organización.

Amador (2003), define sobre la organización “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.” (p.3)

Dirección.

Robbins (2004), indicó que “ es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones , con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”.(p.8)

Control.

Robbins y Coulter (2014), definen el control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten o van acorde con las actividades planeadas, el proceso de control establece con más frecuencia la calidad, considerando estándares de calidad de desempeño, midiendo los resultados presentes, comparando los resultados con las normas establecidas y tomando medidas correctivas cuando se detectan desviaciones.(p. 9)

Teorías de las dimensiones de gestión Administrativa

Teorías de dirección

Teoría X: El hombre normal y ordinario tiene una aversión natural al trabajo, y que lo evitara siempre que le sea posible; que las personas necesitan ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas por castigos para que hagan bien su trabajo; que la persona promedio prefiere que lo dirijan, que prefiere no asumir responsabilidades, y que procura sobre todo su seguridad.

Características Teoría X

- Las personas tienen aversión para el trabajo, la mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.
- Prefiere ser dirigido, no quiere asumir responsabilidades.
- Es perezoso.
- Busca ante todo su seguridad.
- Su única motivación es el dinero.

Teoría Y: Las personas pueden aplicarse en el trabajo con tanta naturalidad como al jugar o al descansar; que las personas pueden auto controlar su trabajo; que una persona normal

procura asumir responsabilidades; que la creatividad, el ingenio y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar; y no solo unos pocos.

Características Teoría Y

- El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego.
- La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales.
- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

Teoría Z: Fue ideada por Ouchi de origen Japonés demuestra que la producción es más una cuestión de administración de persona que de teoría mucho mas gestión humana sustentada en filosofía y cultura organizacional adecuada, que de enfoques tradicionales basado en la organización.

En Japón se toma en cuenta el proceso decisorio a participativo que se hace a través de un consenso donde todo el equipo decide cómo se va a trabajar, es decir que la productividad es una cuestión de organización social y de responsabilidad comunitaria donde se toma en cuenta como base cultura empresarial.

En la década de 1970 y tras la crisis energética de petróleo, en la industria estadounidense bajaron los niveles de productividad, mientras que en las empresas japonesas aumentaban. La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados.

Teoría general de control

Es el conjunto de acciones, procedimientos, normas o técnicas que aseguran la regulación de un sistema, se detalla:

- Normas o estándares que indiquen la ruta ideal a seguir

- Medir el desempeño del sistema
- Compararlo con los estándares determinados
- Ejecutar acciones correctivas.

La Teoría de Control

La planeación y el control están relacionados a tal grado, que en muchas ocasiones el administrador difícilmente puede delimitar si está planeando o controlando: incluso, para algunos autores el control forma parte de la planeación misma. La información obtenida a través del control es básica para poder reiniciar el proceso de planeación.

El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos. El control bien aplicado es dinámico, promueve las potencialidades de los individuos y más que histórico, su carácter es pronóstico, ya que sirve para medir la temperatura presente y futura de la actuación de todos los recursos de la empresa, siendo su principal propósito, prever y corregir errores, y no simplemente registrarlos. En nuestro entorno complejo organizacional la planeación y el control han resultado más difíciles de llevar a cabo y las más importantes en todo departamento de la organización comercial, desde finanzas hasta mercadotecnia. El control puede considerarse como la detección y corrección de las variaciones de importancia en los resultados obtenidos para las actividades planeadas.

Definición de algunos autores

Burt K. Scanlan. El control tiene como objeto cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos.

Robert Eckles, Ronald Carmichael y Bemard Sarchet. Es la regulación de las actividades, de conformidad con un plan creado para alcanzar ciertos objetivos.

George R. Terry. El proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.

Henry Fayol. Consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente.

Elementos del concepto

- Relación con lo planeado. El control siempre existe para verificar el logro de los objetivos que se establecen en la planeación. Como se dejó entrever muchas de las técnicas de planeación, lo son también el control.
- Medición, Para controlar es imprescindible medir y cuantificar los resultados.
- Detectar desviaciones. Una de las funciones inherentes al control, es descubrir las diferencias que se presentan entre la ejecución y la planeación.
- Establecer medidas correctivas. El objeto de control es prever y corregir los errores.

Con base a estos elementos, se puede definir el control como: La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias.

Los enfoques neoclásicos de la teoría de la organización

Las corrientes neoclásicas más importantes de la Teoría de la Organización son: el neo racionalismo, el neo estructuralismo y la teoría de las contingencias.

La Teoría Neo racionalista, tiene como punto central el análisis de la elección (decisión) en las organizaciones. Rechaza la visión simplista del hombre económico (actor racional que busca la alternativa óptima) y considera que el proceso de toma de decisiones es más complicado, fragmentado e incompleto de lo que hasta el momento se presumía. Las obras de Simón y de March y Simon son las que elaboran la mayor parte de los postulados sobre los que se edifica la teoría neo racionalista. El hombre no posee una racionalidad completa sino que su racionalidad es instrumental ya que goza de la forma limitada de la capacidad de conocimiento, de cálculo y de anticipación de las alternativas que se le presentan. Su elección, por lo tanto jamás será óptima y habrá de conformarse con ser solo la más satisfactoria. March y Simón parten de la concepción de la racionalidad limitada para elaborar una compleja y completa teoría sobre los procesos decisionales intra individuales, interindividuales y organizativos. Elaboran una teoría, con fuertes connotaciones psicológicas, que presta atención a las variables formales pero sobre todo a las informales.

Los neo estructuralistas han seguido tres líneas básicas de análisis:

- Un examen crítico del modelo weberiano fundamentado en la empírea. Aquí destacan los autores más clásicos de la corriente: Merton, Selznick y Gouldner. La revisión crítica del modelo weberiano llega a su cenit con Crozier al considerarse que la burocratización, que frena el proceso de racionalización, es una manifestación patológica de los sistemas organizativos que comporta lentitud, ineficacia, bloqueos decisionales, rigidez de comportamientos y escasa adaptación a los cambios del entorno.
- Una reconsideración de la relación organización-individuo en la que no se acepta la visión economicista de los clásicos ni la visión dirigista de los autores pertenecientes a la escuela de relaciones humanas. La relación entre estructura organizativa y el comportamiento individual es el elemento que identifica a esta corriente.
- Un análisis político de las organizaciones que tiene por objeto el estudio de las relaciones de poder entre los actores intra organizativos y el conflicto.

La Teoría de las contingencias que adopta los enunciados conceptuales y metodológicos de la teoría general de sistemas. Utiliza buena parte de su batería conceptual: entorno, sistema, subsistemas, entradas, salidas, homeostasis, entropía, retroalimentación, etc. El objetivo fundamental de la teoría de las contingencias gira en torno a la explicación de las características internas de las organizaciones en función de la situación del entorno. La organización o sistema total, puede ser entendido en términos de conjunto de sistemas que a su vez pueden subdividirse en otros sistemas. Estos sistemas o subsistemas generan una compleja red de relaciones de interdependencia.

Conceptos básicos y corrientes teóricas en planeación

Analizando la literatura relacionada con la teoría e historia de la planeación moderna, la primera impresión que el lector se lleva es la de que cada tiende a proponer su propia definición conceptual y, por consiguiente, a describir a su manera los elementos que integran el proceso general de planeación; sin embargo, un análisis más detenido permitirá observar que en realidad existen varias corrientes teóricas, con sus correspondientes descripciones del proceso así como ciertos elementos que son comunes a todas ellas, como el análisis de problemas y necesidades, la definición de medios o acciones para lograrlos, la selección de

estrategias y tácticas, las decisiones sobre asignación de recursos y alguna forma de evaluación y control.

En la historia de la Planeación moderna es posible identificar por lo menos cuatro corrientes teóricas Principales, en relación con la definición de conceptos básicos y la descripción del proceso general de planeación, que pueden denominarse como: corriente administrativa, corriente de sistemas, corriente del cambio o desarrollo y corriente prospectiva o de innovación.

Conceptos de planeación basados en la teoría clásica de la administración

Existe un conjunto de autores que consideran a la planeación como una etapa del proceso administrativo, tomando como base la teoría clásica sobre este proceso que estableciera Henry Fayol, quien definió a la planeación, como “el proceso de estimar el futuro y de Preparar provisiones para él”.

Un concepto similar proponen James H. Donnally y colaboradores, cuando comenta que la planeación es “la actividad fundamental y primaria que incluye todas las áreas de la administración o gerencia y que se dirige hacia la definición de metas y la determinación de los medios necesarios para alcanzarlas”.

Roger A. Kaufman, después de analizar los elementos que integran un Plan concluye: “Así pues, la planeación se ocupa solamente de determinar que debe hacerse con el fin de que posteriormente puedan tomarse las decisiones prácticas para su implementación. La planificación es un proceso para determinar “a donde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz”.

Conceptos de planeación basados en la teoría de sistemas

A partir de los principios y conceptos propuestos por Ludwig von Bertalanfy (1951) y Kenneth Boulding (1956), sobre la teoría general de sistemas, como elemento integrador y unificador de la ciencia, así como de los planteamientos de John Dewey, sobre la estructura del cerebro humano y la descripción de cómo pensamos, y de Clay Thomas Whitehead, sobre los sistemas de plantación estratégica, surgió una forma peculiar de entender a la planeación como un proceso que nos permite plantear y resolver problemas complejos mediante la instrumentación de estrategias apropiadas, dentro del ámbito de un sistema y sus relaciones con su propio contexto.

Dicho concepto incluye un importante mecanismo denominado retroalimentación, aportado por la cibernética, entendida esta como la ciencia de la comunicación y relación mutua de un sistema con el medio en que actúa o como la ciencia de la comunicación y del control. George Chadwick definió a la planeación como: “Un proceso de proceso de previsión humana y de acción basada en esa previsión”. En la descripción del proceso de planeación, estableció un paralelismo entre el método científico y el proceso de planeación, entendiéndolo como análisis y solución de problemas complejos.

Conceptos de planeación basados en la teoría del desarrollo o del cambio planificado

En esa tercera corriente teórica, los especialistas suelen orientar los procesos de planeación hacia la promoción del desarrollo en sus diferentes sectores, o bien considerar a la planeación como un instrumento necesario para el desarrollo de un país, sector o institución educativa.

George M. Raymond comenta: “Mientras el pueblo no decida que el desarrollo de acuerdo con ciertos planes debe preferirse al desarrollo controlado por las solas fuerzas del mercado, cualquier discusión sobre el proceso de planeación y sus detalles no pasara de ser un mero ejercicio académico”.

Conceptos de planeación prospectiva o de innovación

En esta cuarta corriente teórica, la planeación se utiliza como un estratégico para la construcción del futuro que se desea, para diseñar e inventar nuevos futuros.

Warren Ziegler, considera que la planeación “busca la preparación para el futuro y puede también servir como instrumento para cambiar ese futuro”.

De acuerdo con esto, pueden observarse tres posiciones frente a la previsión del futuro: adaptativa, preventiva e inventiva que también puede llamarse creativa o prospectiva.

1.2.2. Variable 2: Motivación Laboral

La palabra “Motivación”, según la Real Academia Española (RAE), significa:

1. F. Acción y efecto de motivar.
2. F. motivo (II causa).

3. F. Conjunto de factores internos y externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Cabe señalar, que se deriva de la palabra “motivacional” que significa:

1. Adj. Perteneciente o relativo a la motivación.

A su vez, la palabra: “laboral”, proviene etimológicamente:

De labor y – al

1. Adj. Perteneciente a lo relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social.

Definiciones

Stephen (1999), afirmó que: “la motivación del trabajador juega un papel fundamental y la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales; voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales. Los tres elementos clave de la motivación son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades (p.212).

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que la motivación es un elemento importante, constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, que el estado requiere conocerlo y dominarlo en el caso de la administración de personal, de tal manera la institución estará en condiciones de formar una adecuada cultura de organización y confiabilidad.

Según Robbins y Coulter (2014), sobre la motivación manifiesta: “son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Esta definición tiene tres elementos claves: la energía, la dirección y la persistencia” (p. 506)

De acuerdo a lo manifestado por Robbins y Coulter (2014), refirieron que la motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la institución.

Fischam (2014), indicó “ la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos “motivados” tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros, con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre”.

(p. 16)

De acuerdo a lo manifestado por el autor refiere que la motivación viene a ser como la energía que dirige nuestra conducta a realizar determinadas acciones que nos conduzca hacia una meta clara, en una organización vendría a ser el líder, un gerente que conozca cómo administrar al personal y por ende sentirnos estimulados para crecer como institución.

Armendaris (2000), sobre la motivación manifiesta: “es un proceso psicológico encargado de generar, guiar y mantener en curso una conducta y lo hace en función de una meta o de un propósito. La motivación puede ser intrínseca o extrínseca, según sea ésta generada y controlada desde afuera por un agente externo”. (p. 135)

De lo expuesto por el autor debo acotar que, la motivación, es una actitud distinta ante cualquier eventualidad, es la forma de cómo nos sentimos ante una determinada situación, que tienen que ver con la energía, persistencia que realiza un individuo para lograr su cometido, en mi institución viene a ser la gerencia administrativa quien a través del Centro de capacitación e investigaciones, nos capacitan a través de talleres cursos de especialidad, lo que nos motiva a los trabajadores, a seguir preparándonos profesionalmente para alcanzar nuestros objetivos, creando ambientes favorables para ser aplicados tanto en nuestra vida cotidiana y la institución.

Ciclo Motivacional

Chiavenato (2011), indicó que el ciclo motivacional comienza “con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio, ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente. El ciclo motivacional se esquematiza de la siguiente forma: equilibrio interno, estímulo o incentivo, necesidad, tensión, comportamiento o acción y satisfacción. (p.42).

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que el ciclo motivacional se basa que en la satisfacción de las necesidades se dan en un determinado tiempo, la motivación de la persona es una necesidad de diversos comportamientos, procesos y necesidades.

Fundamentos Teóricos

Para efectos de esta investigación las teorías más conocidas sobre motivación se relacionan con las necesidades humanas, se detallan a continuación:

Teoría de la jerarquía de las necesidades según Maslow

Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, un psicólogo y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas, que propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Según Maslow, citado por Chiavenato (2011) indicó que “las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias). (p.43).

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que el fin de toda acción humana es la autonomía de la persona, basada en necesidades que afronta cada individuo.

Necesidades Primarias

Necesidades fisiológicas:

Constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que son las necesidades fisiológicas que tiene una persona, como poder alimentarse, sentirse en reposo, entre otras necesidades.

Necesidades de seguridad:

Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades.

Según lo manifestado por el autor, se refiere a la necesidad que tiene un individuo de sentirse seguro y protegido ante cualquier daño que le pudiera suceder.

Necesidades Secundarias

Necesidades sociales:

Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes se les acercan.

De acuerdo a lo señalado por el autor, se refiere a la necesidad con la que cuenta una persona al vivir en sociedad, requiere de dar y sentir afecto, pertenencia, amistad, ya que es un ser sociable.

Necesidades de aprecio

Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir con la autovaloración y la autoestimas, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de éstas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, se refiere a la necesidad de la persona de sentirse valorado, respetado y a la vez reconocido socialmente, generando confianza internamente.

Necesidades de autorrealización

Se refiere a las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser. Las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee, así como la utilización plena de sus talentos. Mientras las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse por recompensas externas (extrínsecas) a la persona y tienen una realidad concreta (como alimento, dinero, amistades, elogios de otras personas), las necesidades de autorrealización sólo se satisfacen mediante recompensas que las personas se dan así mismas intrínsecamente (como el sentimiento de realización), y no son observables ni controlables por los demás. (p. 44).

De acuerdo a lo expresado por Maslow, se refiere a las necesidades humanas que cuenta el ser humano para poder ser capaz de concretizarlas. Por otro lado trasladándolo a una organización, los gerentes podrían motivar a sus empleados, en mi institución se da la motivación a través de la capacitación de cursos o talleres profesionales dirigidas al personal, ello impulsa al servidor a lograr una identificación con su entidad en este caso la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Teoría de los dos factores de Herzberg (llamada también teoría de la motivación e higiene)
Según Herzbert, citado por Chiavenato (2011)“La motivación para trabajar depende de dos factores”:

- a) *Factores higiénicos*: se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. (p. 45).

b) *Factores motivacionales*: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, si son precarios, la reducen. Por eso se les denomina factores de satisfacción y se detallan a continuación:

- Delegación de responsabilidad
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso
- Utilización plena de las habilidades personales
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

- a) La satisfacción en el puesto depende del contenido o de actividades desafiantes y estimulantes que implica; éstos son los llamados factores motivacionales.
- b) La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos.

(p. 46)

De acuerdo a lo manifestado por el autor, señala que para poder motivar al trabajador, es importante incidir en los motivadores, es decir los factores que aumentan la satisfacción laboral y la motivación, como el logro, el crecimiento como persona, el estatus y reconocimiento en cuanto a los factores higiénicos involucra a las relaciones interpersonales, supervisión de la organización, el salario, la seguridad en el trabajo, por tanto la motivación y la conducta humana, se ve reflejada en la metas propias y los retos de las labores encomendadas por nuestros superiores, de tal manera que nos identifiquemos con la institución y la satisfacción de sentirnos a gusto por ello.

El modelo contingencial de motivación de Vroom

La teoría de la motivación de Víctor H. Vroom, citado por Chiavenato (2011), se limita a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir.

1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
2. La realización que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
3. La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él.

Según Vroom, una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

- a) Objetivos personales. Éstos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.
- b) Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad. Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.
- c) Percepción de su influencia en su productividad. Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con las personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija. (p.47)

De acuerdo, a lo manifestado por el autor Vroom, la mejor manera de motivar a las personas es a través del reconocimiento y los factores motivacionales como: logro, reconocimiento, trabajo, la motivación impulsa en el comportamiento de los individuos, por tanto busca los medios para cumplir su objetivo cumplir con su producción, así como en el Poder Judicial, los señores jueces, cumplen con emitir su fallos, se les exige producción de sus sentencias cada fin de mes y esto

se logra con el apoyo conjunto de todo el equipo de trabajo que conforma el órgano jurisdiccional.

Teorías de las tres necesidades de McClelland

David McClelland citado por Robbins y Coulter (2014), fue quien desarrolló y planteó que tres necesidades adquiridas (no innatas) son los principales impulsos en el trabajo: *necesidades de logro*, que es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares; la *necesidad de poder*, que es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio; y la *necesidad de afiliación*, que es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas. De las tres, la necesidad de logro es la más investigada.

Los individuos con una alta necesidad de logro luchan por el logro personal más que por la atracción y las recompensas del éxito; tienen el deseo de hacer algo de manera más eficiente o mejor de lo que se hizo; prefieren trabajos que ofrezcan la responsabilidad personal de encontrar soluciones para los problemas, en los que puedan recibir una retroalimentación rápida y sin ambigüedades acerca de su desempeño para saber si están mejorando, y en los que puedan establecer metas con un nivel moderado de desafío. Las personas con una gran necesidad de logro evitan las tareas que consideran muy fáciles o muy difíciles. Además estos individuos no necesariamente son buenos administradores, sobre todo en las grandes organizaciones, debido a que se concentran en sus propios logros, mientras que a los buenos administradores les interesa ayudar a que los demás logren sus metas.

De las tres necesidades: logro, poder y afiliación, señaló Guillén & Guil (2000), e investigadores posteriores se centraron en las realizaciones que se desenvuelven mejor cuando perciben que la probabilidad de éxito es de 0.5, es decir cuando estiman que la posibilidad de triunfar es de 50 -50. No les gusta participar en situaciones muy desfavorables porque no les satisface el éxito por casualidad. De manera similar, no les agradan aquellas muy favorables (probabilidad alta de triunfar), por lo que entonces no encuentran un reto para sus habilidades. Les gusta fijar metas que les exijan esforzarse un poco. (p. 180).

De acuerdo, a lo manifestado por Robbins (2014), refiere que es importante la necesidad de poder capacitar al personal en sus labores diarias, generando en ellos el deseo de sobresalir, incentivando éxito en ellos para asumir una meta establecida, demostró que se puede capacitar a los empleados para estimular su necesidad de logro al colocarlos en situaciones que implican responsabilidad personal, retroalimentación y riesgos moderados.

Asimismo me identificó con la necesidad de logro, porque en mi actividad diaria el impulso de la motivación por surgir, a través de la perseverancia, la lucha por cumplir mis metas a pesar de las adversidades, me satisface al poder ver mis logros, aún continua la lucha por mejorar y sentirme realizada como persona y profesionalmente.

Teorías X y Y de McGregor

Douglas McGregor, citado por Robbins y Coulter (2014), es conocido por proponer dos suposiciones acerca de la naturaleza humana: la Teoría X y la Teoría Y.

La teoría X

Es una visión negativa de las personas que supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones. No les gusta el trabajo, evitan la responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca para que trabajen de manera efectiva.

La teoría Y

Es una visión positiva que supone que a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse asimismo. McGregor, creía que la práctica de la administración debía guiarse por las suposiciones de la teoría Y, y que podría lograrse un mayor nivel de motivación de los empleados al permitirles participar en la toma de decisiones, asignarles puestos con responsabilidades y desafíos, y fomentar las buenas relaciones grupales. (p. 508)

De acuerdo, a lo manifestado por el autor la teoría X, no son de agrado de los empleados, se disgustan y ven la forma de no trabajar, sin embargo se les obliga a trabajar y la teoría Y, supone que a ellos sí les satisface trabajar y laboran con esmero. Por otro lado la misión de los gerentes o jefes implica en motivar a los empleados y los hagan sentir identificados con su institución, un ambiente agradable, lleno de energía, demostrando pasión por su labor, compartiendo momentos de

confraternidad, donde se sientan a gusto consigo mismo y los demás compañeros, propiciando mejores relaciones interpersonales y liderazgo de grupo.

Teorías contemporáneas de la motivación

Las siguientes teorías representan explicaciones actuales sobre la motivación de los empleados. Es probable que estas teorías no sean tan conocidas como las que se explicaron anteriormente, están respaldadas por las siguientes investigaciones, estos modelos son:

Teoría del establecimiento de metas

De acuerdo, con Coulter (2014), indicó en un intento por lograr un proceso de innovación más eficiente, los científicos de la división de investigación de Wyeth recibieron un nuevo reto: lograr altas cuotas de nuevos productos; y sus bonos dependían del cumplimiento de estas metas. Las investigaciones ofrecen un gran respaldo a la mencionada teoría, la cual plantea que las metas específicas mejoran el desempeño que las metas fáciles. ¿Qué propone la Teoría? En primer lugar, trabajar para lograr una meta es una fuente importante de motivación laboral.

Los estudios sobre establecimientos de metas han demostrado que las metas específicas y desafiantes son grandes fuerzas motivadoras. Estas metas producen mejores resultados que la meta generalizada de “hacer el mejor esfuerzo”. La especificidad de la meta actúa como un estímulo interno. Por ejemplo, cuando un representante de ventas se compromete a realizar ocho visitas diarias, esta intención le proporciona una meta específica que tratará de lograr. (p. 511)

De acuerdo a lo manifestado por los autores, la teoría del establecimiento de las metas, es muy usada en las organizaciones e instituciones como en la presente investigación en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en el área jurisdiccional, es monitoreada por la comisión de productividad a nivel nacional, a cargo del consejo ejecutivo del Poder Judicial, solicitan a los jueces de todas las instancias cumplan con las metas indicadas por ello en producción de sentencias, deben producir 40 sentencias mensualmente como mínimo, para registrar en el estándar requerido, implica un gran esfuerzo del magistrado y sus auxiliares jurisdiccionales, aunado a la carga procesal con la que cuentan, hace 4 años se

reconocían las metas cumplidas – sentencias, con la obtención de un bono de producción por cumplimiento de metas, que ameritaba el esfuerzo de todo el equipo de trabajo por este beneficio, a la fecha ya no se cuenta con ese bono, sin embargo se reconoce el esfuerzo a los señores magistrados y servidores a través de capacitaciones en distintas materias según la especialidad, así como reconocimientos mediante resoluciones por el esfuerzo del trabajador.

1.2.3 Marco conceptual

Motivación Laboral.

Rodríguez (2006), se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad, del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (p. 81)

Dimensiones de la Motivación

Incentivos.

Uscanga y García (2008), se refiere a los incentivos son considerados como retribuciones por la realización de algún acto, en este caso por las actividades laborales que desempeña el trabajador dentro de la organización. Al hablar de incentivos no solo nos referimos a una contribución económica, un incentivo puede ser una recompensa o estímulo que permite que el trabajador realice su trabajo con mayor intensidad. (p. 48)

Integración.

Uscanga y García (2008), se refiere a integrarse a un grupo para formar parte de él, es uno de los aspectos más importantes en la vida del hombre, es decir, son los procesos de interacción social en las diferentes esferas de nuestra vida, por lo que debido a su naturaleza, el hombre busca integrarse en un medio para poder desarrollarse en él. (p.52)

Comunicación.

Uscanga y García (2008), se refiere desde el punto de vista etimológico la comunicación significa: puesta en común, comunión, participación, interacción mutua. Haciendo referencia por ende a un proceso en el que participan todos los elementos de un sistema. La administración la establece como el proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado. (p. 54)

Liderazgo

Chiavenato (1993), refirió lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p. 56)

Motivación Intrínseca

Rodríguez (2006), es la aquella que nace y acaba con el propio sujeto. El origen y la finalidad están en la propia persona. (p.92)

Motivación Extrínseca

Según Uscanga y García (2008), indicó que: la motivación está determinada por una serie de factores entrelazados de manera muy compleja que abarcan características, de la personalidad, de la familia, del ambiente social, actitudes, intereses, deseos, que influyen de manera directa en la consecución de metas personales, por lo que al no tener una estabilidad, intervienen de forma inmediata en el logro de la satisfacción personal, los conflictos y su resolución en uno y otro sentido, produciendo que estos vayan evolucionando y se conviertan en motivaciones psicológicas.(p.59)

Satisfacción Laboral

Robbins (1998), señaló que la satisfacción laboral, es un factor determinante para obtener el bienestar de un trabajador.

Dimensiones De La Motivación Laboral

Según, Chiavenato (2001), “es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, origina un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente o generado internamente por procesos mentales del individuo”. (p. 68)

Uscanga y García (2008), respecto a las dimensiones de la motivación, sostienen: que desde el punto de vista humano, ya que la motivación en el trabajo es fundamental, dado que el trabajo es estructurador de la vida del hombre, ya que convive a diario con él, por lo tanto debería ser lo más placentero, gratificante e interesante posible, fuente de desafío y proveedor de excusas para el crecimiento. Desde el punto de vista de la organización, la motivación es parte de la responsabilidad social de la misma.

Existen 7 dimensiones para la motivación: incentivos, integración, comunicación, liderazgo, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Satisfacción laboral.

Dimensión incentivos:

Según Chiavenato (2000), citado por Uscanga y García, indicó que:

“incentivos son “pagos” y/o alicientes dados por la organización a sus trabajadores, ya sean salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, reconocimiento, por lo que a cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para uno puede ser útil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos. (p.117)

Dimensión integración:

Integrarse a un grupo para formar parte de él, es uno de los aspectos más importantes en la vida del hombre, es decir, son los procesos de interacción social en las diferentes esferas de nuestra vida, por lo que debido a su naturaleza, el hombre busca integrarse en un medio para poder desarrollarse en él. Actualmente, todas las organizaciones tienen necesidades de agrupamientos internos para la consecución de los objetivos planeados, por lo que están adoptando el trabajo en equipo para mejorar su rendimiento y obtener una ventaja competitiva.

Guillén (2000), señala que la característica más significativa de la identidad de un grupo es la llamada noción de membership. Siendo este espíritu de equipo la demostración entre cada uno de los miembros del grupo, de la existencia de un YO colectivo en el que todos se incardinan sin perder su identidad, por lo que la creación de las organizaciones y su integración forma parte de la estructura de la sociedad, considerándola como parte fundamental del desarrollo de las personas, ya que al interior de las mismas, se da un proceso

de integración entre sus miembros, es decir grupos que permiten la identificación y satisfacción de sus necesidades personales, es por ello, que no sólo son considerados importantes para la vida económica de un país, también forman parte del cimiento del hombre.

Para el mejor entendimiento de la dimensión “grupo”, Guillen (2000) indicó la cita textualmente:

“Grupo: Un todo dinámico basado más bien en la interdependencia que en la similitud” (Lewin (1936) citado en Guillén (p. 98)

“Grupo: Un conjunto de individuos que interaccionan entre sí compartiendo ciertas normas en una tarea (Bleger (1980), citado en Guillén, (p. 98)

Dimensión Comunicación:

Desde el punto de vista etimológico la comunicación significa: puesta en común, comunión, participación, interacción mutua. Haciendo referencia por ende a un proceso en el que participan todos los elementos de un sistema. La administración la establece como el proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado. La comunicación es entonces una pieza fundamental a través de la cual se desarrollan los planes estratégicos de la empresa, en busca de la consecución de logros y crecimiento constante, ya que sin ella, los integrantes de la organización, no funcionarían.

Davis Keith (1999), citado por Uscanga y García, define a la comunicación como transferencia de información de una persona a otra, medio, medio de contacto con los demás por medio de la transmisión de ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores.

Comunicarse en el ámbito interno de las organizaciones, significa desarrollar relaciones de trabajo que permitan tener un ambiente propio para el desencadenamiento de valores vitales en nuestra sociedad. Para ello, es necesario contar con estrategias de participación, con las cuales se estimulan las habilidades necesarias para llevar a cabo este proceso.

Dimensión Liderazgo:

Guillen (2000), citado por Uscanga y García, indicaron que el liderazgo, se refiere a la influencia de un individuo sobre un grupo. Se puede considerar por ende como la relación de poder que focaliza la conducta de los miembros de un grupo, en un momento dado,

manteniendo determinada estructura grupal y facilitando la consecución de los objetivos del grupo. Entendiendo entonces el Poder como la capacidad que posee una persona para influir sobre otra de algún modo.

El liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores de diferentes maneras, de hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. (p. 56)

Chiavenato (1993), destacó que el “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Cabe señalar, que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y ordenado, pero carente de las habilidades del líder para motivar.

Dimensión motivación intrínseca:

La motivación interna, es un estado de ánimo que permite al ser humano desarrollar ciertas conductas en su vida personal, en su trabajo, y en la socialización de las culturas.

La motivación está determinada por una serie de factores entrelazados de manera muy compleja que abarca características de la personalidad, de la familia, del ambiente social, actitudes, intereses, deseos, que influyen de manera directa en la consecución de metas personales, por lo que al no tener una estabilidad, intervienen de forma inmediata en el logro de la satisfacción personal, los conflictos y su resolución en uno y otro sentido, produciendo que estos vayan evolucionando y se conviertan en motivaciones psicológicas.

Reeve (1994), citado por Uscanga y García, señaló textualmente “Causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se puede inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y de auto informe”

Se entiende como la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido.

Por otra parte, se puede concebir a la motivación como “el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de

necesidad y /o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras” (Delgado citado en Guillen, 2000).

Tradicionalmente, la motivación se ha dividido en dos clases: motivación *intrínseca* (la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentarla con éxito) y *extrínseca* (la cual depende de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación de sí mismo, o de lo que éste obtenga como consecuencia de su labor).

Dimensión motivación Extrínseca:

La motivación extrínseca o externa, se origina por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin.

La motivación extrínseca se refiere a la conducta de trabajo atribuible a resultados derivados de fuentes diferentes del trabajo mismo (compañeros de trabajo, supervisor del empleado o la organización misma), es decir, recibir recompensas, incentivos extras por el trabajo desempeñado.

Los incentivos son utilizados, para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque de esta manera rinde mucho más. El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa, están estrechamente vinculados con la motivación. Aun cuando ésta tiene relación importante con el entorno sociocultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben ser desarrolladas en las empresas.

Rodríguez (2006), indicó que el problema de motivar a las personas a través de los premios o castigo, es que tanto las recompensas como las penalizaciones tienen un límite. Los directivos no pueden aplicar sucesivos premios extraordinarios, ni subir de manera “recompensable”, como tampoco es posible penalizar de manera frecuente cualquier tipo de falta cometida en su trabajo, ya que esta actitud generará probablemente un resentimiento que suele traducirse en ausentismo laboral, pereza, quejas y críticas, olvido de detalles importantes, falta de puntualidad, enfrentamientos personales, lucha sindical, etc., con el agravante de que la motivación por amenazas crea un círculo vicioso, pues ante la actitud expuesta, el directivo aplicará mayores sanciones que producirán nuevos y mayores resentimientos. (p. 158).

Tipos de motivación extrínseca:

- a. Identificación, es la medida en que la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente lo que percibe como escogido por él mismo, entonces la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación. Por ejemplo: “decidí estudiar anoche porque es algo importante para mí“. Recompensas extrínsecas generales e individualizadas las recompensas individualizadas resultan eficaces para atraer a los individuos a formar parte de la organización y para mantenerlos en ella.
- b. Regulación externa, la conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos. Por ejemplo: un trabajador puede decir, “preparo el informe solicitado por el director porque me obligan a presentarlo”.
- c. Regulación introyectada, la persona comienza a internalizar las razones para sus acciones pero esta internalización no es verdaderamente auto determinada, puesto que está limitada a la internalización de pasadas contingencias externas. Por ejemplo: “prepararé el informe en el plazo solicitado porque en el informe anterior recibí un memorándum por presentarlo fuera de plazo”.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que la motivación extrínseca o motivación externa, es muy utilizada por una gran parte de individuos, aquí se debe a la motivación que influye en ellos, por recompensa, el sobre esfuerzo laboral que brinda el individuo, a fin de obtener un bono, ascenso o dinero, es decir están sujetas a la recompensa externa, su objetivo es cumplir, a diferencia de la motivación intrínseca o interna, cuya satisfacción es de interés propio sin esperar nada a cambio o incentivos.

Dimensión satisfacción laboral:

Según indicó Palma (2006), la satisfacción laboral, entendida como la actitud hacia el trabajo, es un campo de interés cada vez más creciente por quienes están vinculados a la actividad de gestión del potencial humano, ya que resulta un buen indicador del funcionamiento organizacional y representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones; conjuntamente con el rendimiento laboral y la

cultura organizacional expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución y su diagnóstico permite tomar decisiones con respecto a las políticas y planes institucionales.

En tal sentido la satisfacción laboral, es un factor determinante para obtener el bienestar de un trabajador, según Robbins (1998) afirma.

Con respecto, a la satisfacción laboral alguien estará satisfecho con su trabajo cuando: “ como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensable y aceptable a la ejecución de la tarea”.

Interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

Locke (1976), citado por Uscanga y García, la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, que el trabajador se siente satisfecho con su trabajo, le transmite una gran sensación de bienestar al lograr su objetivo.

Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas en dimensiones de la satisfacción laboral:

- a. Satisfacción con el salario.- Valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- b. Satisfacción con las promociones.- oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- c. Satisfacción con el reconocimiento.- que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- d. Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- e. Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.
- f. Satisfacción con la supervisión, con los compañeros y con la empresa y la dirección.

En tal sentido la satisfacción laboral y teniendo en cuenta su calidad y no sólo su cantidad, entonces se entiende que la persona puede tener varias formas de satisfacción laboral:

- Continua: Cada vez tienen más satisfacción laboral y aumenta su nivel de aspiraciones

- Duradera o estable: Cada vez tienen más satisfacción, pero mantienen el mismo nivel de aspiraciones.
- Renunciada: Tienen insatisfacción laboral y reducen el nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- Productiva: Tienen insatisfacción pero mantienen el nivel de aspiraciones y buscan alternativas para solucionar y dominar la situación aumentando la tolerancia a la frustración.
- Fija: Tienen insatisfacción, mantienen el nivel de aspiraciones y no buscan dominar la situación.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, refiere que es la forma de como la persona se siente conforme desempeñando sus funciones en su centro de trabajo, si está contento con sus haberes, las relaciones interpersonales con sus compañeros de labores, si es acorde al perfil que tiene como técnico o profesional, en mi institución la mayoría del personal no está conforme con su remuneración somos una entidad con una gran carga procesal y administrativa, sin embargo nuestros sueldos son bajos, comparados con otras instituciones como: la Sunarp, Sunat, consejo nacional de la Magistratura, Procuradurías del Estado, el Ministerio de trabajo, muchos renuncian por que no se les ha promovido, teniendo el perfil, otros consiguieron mejores puestos de trabajo que influye en la remuneración y están contentos, por surgir.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presentación investigación, dará a conocer la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral, según el personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016, a fin de transmitir la situación actual sobre la problemática institucional que afronta este Poder del Estado, con el objeto de dar a conocer las recomendaciones adecuadas para alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la institución, pues la motivación es uno de los factores internos que requiere una importante atención. Por lo tanto permitirá que la gestión administrativa y la motivación laboral estén vinculados al grado de motivación de los trabajadores, logrando alcanzar un óptimo desempeño laboral con la función encomendada.”.

1.3.2 Justificación metodológica

El presente estudio de investigación, se justifica por tener gran amplitud y repercusión en los distintos sectores y niveles de trabajo mundialmente, sean públicos o privado, ello permitirá determinar como la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte 2016, de tal manera permitirá identificar los procesos involucrados con el comportamiento de los servidores, facilitando el poder involucrarse, realizar innovaciones, incentivar al cambio en los comportamientos de todos los involucrados mediante capacitaciones de especialización por materias, charlas motivacionales, paseos de integración y confraternidad, actividades académicas, deportivas interinstitucionales y talleres de atención al usuario y gestión de reclamos y pronta solución a los usuarios.

Cabe señalar, que la presente investigación es básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte tipo transversal, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, su justificación es acorde porque mediante la encuesta permitirá recolectar datos terminadas las evaluaciones de encuestas, demostrando que existe relación entre gestión administrativa y motivación laboral, y el aporte servirá para mejorar el adecuado desarrollo laboral de los servidores de la administración de justicia, otorgando un adecuado servicio de calidad al público usuario. Concientizara a todos los trabajadores y les demostrará que existen mecanismos para ayudar a mejorar su rendimiento laboral, mediante las diversas capacitaciones en general, reconocimientos, estímulos, felicitándolos por sus logros, ello permitirá corregir los malestares existentes por la falta de motivación y adecuada gestión administrativa, demostrando al final, es decir productos de resultados por la atención del servicio brindado al público usuario y operadores de justicia.

Al respecto en la presente investigación presentará recomendaciones y conclusiones, que servirá de soporte para el mejor manejo de la institución en el ejercicio de las tareas o actividades que desee mejorar la entidad en favor de desempeño laboral de los servidores administrativos, este estudio es importante, permitirá la aplicación de conocimientos adquiridos, así como el aporte nuestro por mejorar conscientemente que servirá de apoyo para futuros estudios.

1.3.3 Justificación legal

El presente trabajo, se encuentra justificado acorde a las líneas de investigación de la gestión pública, demostrando a través de los resultados de la investigación que servirá de gran aporte para innovar y mejorar una adecuada gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, con el objeto de que los servidores administrativos se sientan motivados, felicitados y reconocidos públicamente, elevando su autoestima y deseos por elevar su trabajo, en merito a su desempeño y responsabilidad como profesional, identificado con la institución.

1.3.4 Justificación legal

La presente investigación se encuentra justificada teóricamente en la normativa legal de la administración pública, de la legislación Peruana, ya que se encuentra amparada en las siguientes normas:

- Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley 27444), en su artículo 61° Fuente de la Competencia administrativa, que señala: “La competencia de las entidades tiene su fuente en la Constitución y en la Ley, y es reglamentada por las normas administrativas que de aquellas se derivan así como toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para la eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren dentro de su competencia. (p. 61).
- Constitución Política, Título I de la persona y de la sociedad, capítulo I, derechos fundamentales de la persona artículo 1 y 2.
- Constitución Política del Perú, Título I de la persona y de la sociedad, capítulo II de los derechos sociales y económicos, artículo 7 y 10.
- Decreto legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento estratégico.
- Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto N° 28411.
- Ley Anual de Presupuesto del sector Público para el año fiscal respectivo.
- Ley de Responsabilidad y transparencia fiscal: T.U.O. Ley N° 27245, Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal, aprobada por Decreto Supremo N° 066-2009-EF.

En la presente investigación se detalla sobre la creación la normativa legal vigente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que a continuación se ilustra:

El sub Distrito Judicial de Lima Norte (antes Distrito Judicial del Cono Norte), fue creado mediante Decreto Ley N° 25680, del 18 de agosto de 1992, con el propósito de desconcentrar y descentralizar el Distrito Judicial de Lima y lograr que la población residente en la zona norte de la capital tuviera acceso oportuno y directo a la justicia.

Meses después, mediante Resolución Administrativa N° 023-93-CE-PJ, del 26 de mayo de 1993, se puso en funcionamiento la Sala y los Juzgados descentralizados del Cono Norte de Lima, los mismos que tenían independencia jurisdiccional pero que dependían administrativamente del Distrito Judicial de Lima.

El artículo segundo de la norma antes referida, señaló que el Subdistrito Judicial del Cono Norte de Lima estaba formado por los siguientes órganos jurisdiccionales: una Sala Superior Mixta, dos Juzgados Especializados en lo Penal, un Juzgado Especializado en lo Civil, un Juzgado Mixto que conocía de asuntos de Familia y Laboral, y los Juzgados de Paz Letrados. Para la provincia de Canta se dispuso un Juzgado Mixto que conocía de todas las materias, y un Juzgado de Paz Letrado.

Es en virtud de la norma antes citada que la 14ª Sala Penal del Distrito Judicial de Lima, se trasladó y se convirtió en la Sala Superior Mixta descentralizada del Cono Norte de Lima; del mismo modos los Juzgados Penales 54°, 55°, 56° y 57° del Distrito Judicial de Lima, se trasladaron con su personal al Subdistrito Judicial del Cono Norte, para convertirse en dos Juzgados Penales, un Juzgado Civil y un Juzgado Mixto. En la referida resolución también se indicó que el Subdistrito Judicial del Cono Norte iniciaría sus actividades el primer día útil del mes de julio de 1993 y que el vocal decano del Cono Norte supervisaría el correcto funcionamiento de éste, en lo jurisdiccional y administrativo.

Sin embargo, dada la cantidad de usuarios y procesos existentes, por Resolución Administrativa N° 122-94-CE-PJ, de fecha 29 de noviembre de 1994, la Comisión Ejecutiva del Poder Judicial dispuso la constitución del Distrito Judicial del Cono Norte de Lima, desde el 1 de diciembre siguiente, a fin de atender la demanda de justicia en la zona. Posteriormente, por Ley N° 28765 del 25 de junio del año 2006, a la Corte se le atribuye el nombre de Distrito Judicial de Lima Norte, haciendo realidad una justa aspiración de los magistrados y del personal jurisdiccional y administrativo.

Cabe señalar que, el aparato estatal en este caso la Corte Superior de Justicia cuenta con otras herramientas de gestión que permite conducir de manera más eficiente y eficaz la gestión del despacho judicial, órganos administrativos y jurisdiccionales como: Manual de Organizaciones y funciones de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte (MOF), aprobado por R.A. N° 010-2013-CED-CSJLN/PJ, Normas y Procedimientos para el Proceso de Planeamiento Operativo de las Dependencias del Poder Judicial”, Directiva N° 001-2014-GG-PJ, Plan Operativo Institucional 2016 (POI) R.A. N° 493-2015-P-PJ, Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras (ROF) R.A. N° 214-2012-CE-PJ, Constituyen a las Cortes Superiores de Justicia de Lima Norte como Unidad Ejecutora a partir del Ejercicio Fiscal 2013 R.A. N° 114-2012-CE-PJ, Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009-2018 (DPI), Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial (RIT) R.A. N° 010-2001-CE-PJ, Cuadro de Asignación del Personal Provisional – CAP – Poder Judicial , R.A. N° 166-2016-P-PJ, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial – R.A. N° 101-2016-GG-PJ y en nuestra Constitución Política del Perú, señala en su artículo 22°: “ El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, y el artículo 24:”El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia el bienestar familiar y espiritual.

1.3.4 Limitación

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, no encuentro alguna, por ser una investigación de tipo descriptiva y se enfoca en teorías existentes.

1.4.Problema

En nuestra actualidad a nivel mundial, se atraviesa por un proceso de globalización e integración en las organizaciones e instituciones referidas al potencial humano, quienes deben ser capaces de acoplarse a los cambios. Son valiosos instrumentos para el éxito y cumplimiento de las metas institucionales, permitiendo que la visión que adviertan los servidores sobre la Gestión Administrativa y Motivación Laboral, recaiga en el

desarrollo de sus funciones, propiciando se realice en forma productiva en cumplimiento de sus objetivos.

La perspectiva de toda institución, para obtener prosperidad el desarrollo y cumplimiento de sus metas, depende del factor humano, el trabajador que pueda estar a gusto e identificado con las labores que realiza, impulsado por la motivación realizará su labor con agrado, que permitirá trazarse metas, generando satisfacción tanto personales y en favor de su institución para el logro de sus objetivos.

1.4.1 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre planificación y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre organización y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre dirección y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre control y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre planificación y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre organización y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre dirección y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre control y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

1.6 Objetivos

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la planificación y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la organización y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la dirección y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre el control y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual y operacional

Variable 1 Gestión Administrativa

Amador (2003), indicó que la gestión administrativa se “refiere a planear y organizar la Estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3).

Definición Operacional

Medición de la Gestión Administrativa mediante un cuestionario en sus dimensiones.

Variable 2 Motivación Laboral

Definición Conceptual

Robbins y Coulter (2014), sobre la motivación manifiesta: ”son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Esta definición tiene tres elementos claves: la energía, la dirección y la persistencia” (p. 506)

Definición Operacional

Medición de la Motivación Laboral con un cuestionario en sus dimensiones.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensión	Indicador	Item	Escala de Liker y valores	Nivel y Rango
Planificación	Plan estratégico Institucional	1,2,3,4,5	1. Totalmente en desacuerdo	Eficaz (115-155)
	Plan operativos Institucionales		2. En desacuerdo	
	Administración estratégica		3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	
Organización	Trabajo en equipo	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	4. De acuerdo	Regular (73-114) Ineficaz (31-72)
	Organización profesional		5. Completamente de acuerdo	
	Identificación Laboral			
Dirección	Satisfacción Laboral	17,18,19,20,21,22,23,24		
	Estructura Organizativa			
	Puestos de Trabajo			
Control	Clima Organizacional	25,26,27,28,29,30,31		
	Infraestructura Racionalización			
	Optimización de Recursos			
	Cumplimiento de Metas			
	Buena Dirección			
	Liderazgo Participativo			
	Instrumentos de Gestión			
	Control de Recursos			
	Auditoria			
	Supervisión			

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de Liker y valores	Nivel y Rango
Incentivos	Salario Oportunidad de progreso Beneficio Social Premio	1,2,3,4,	1. Totalmente en desacuerdo	Alta (131- 175)
Integración	Mejora de rendimiento Agrupamiento interno Cooperación Trabajo en equipo Metas institucionales	5,6,7,8,9,10	2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Media (83-130) Baja (35-82)
Comunicación	Comunión Participación Interacción mutua Comunicación eficaz	11,12,13,14,15	4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo	
Liderazgo	Influencia sobre otro Poder de capacidad Convencimiento	16,17,18,19,20		
Motivación Intrínseca	Éxito Satisfacción Entusiasmo Automotivación	21,22,23,24,25		
Motivación Extrínseca	Recompensa Incentivos extras de trabajo Productividad Rendimiento	26,27,28,29,30		
Satisfacción Laboral	Bienestar Resultado Conseguido Recompensable Satisfacción	31,32,33,34,35		

2.3. Metodología

Se denomina metodología al estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación.

Vergara, M. (2015), señaló que la metodología es:

Una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento. Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez, pertinencia y cumplan con los estándares de exigencia científica. La metodología de la investigación, en este sentido, es también la parte de un proyecto de investigación donde se exponen y describen razonadamente los criterios adoptados en la elección de la metodología, sea esta cuantitativa o cualitativa (párr. 1).

De acuerdo a lo manifestado por Vergara (2015), refiere que la metodología de la investigación nos conduce a elegir la forma adecuada que vamos a elegir a través de la obtención y manejo de datos durante la investigación. En este estudio se aplicó la investigación cuantitativa, se recolectó los datos a través del instrumento de la encuesta, asimismo en esta investigación se aplican el cuestionario y entrevistas para procesar el análisis y por consiguiente obtener los resultados.

2.4. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, nivel correlacional, tipo descriptiva, diseño no experimental.

Es de tipo básica sustentada teóricamente por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativa, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido” (p. 136).

(Hernández, Fernández y Baptista (2010), es de nivel descriptivo, se considera al fenómeno estudiado y sus componentes, miden conceptos y definen variables. Especifica las características, perfiles de personas y grupos que se sometan a un análisis.

Es de *nivel correlacional*, pues explica la relación que hay entre las variables y cuantifican relaciones entre ellas. Se agrupan variables a través de un patrón para una determinada población, con el objeto de dar a conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables.(Hernández, Fernández y Baptista (2010). Lo que permitirá se pueda se pueda medir el grado de relación que hay entre la gestión administrativa y la Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016. Se presenta detalla el siguiente esquema:

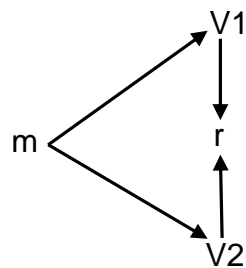


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio: Personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016

V1: Indica la medición a la variable (Gestión Administrativa)

V2: Indica la medición a la variable (Motivación laboral)

R= relación entre variables

La metodología de recolección de datos será de *corte transversal*, al medirse las variables en un mismo momento.

En síntesis, se podría decir que a través del tipo de investigación básica, se puede realizar la información de tipo descriptiva, transversal, en atención que el objeto de estudio es la relación que existe en ambas variables.

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación tiene un diseño no experimental, transversal.

Al respecto Hernández, Fernández, Baptista (2010), señaló:

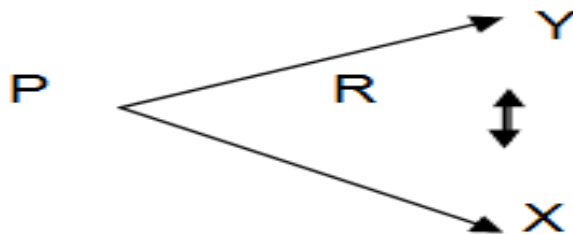
A los *diseños no experimentales*: “estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 205).

Cabe señalar que, en esta investigación su diseño es no experimental – transversal.

No experimental, según lo indicado por Zelayaran (2015), indicó: “La investigación es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, sólo se concreta a observar los fenómenos sociales y jurídicos, tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (p. 313)

Es transversal, según lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), señaló que: “recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” (p, 289).

El esquema seguido en la investigación fue:



Fuente: Elaboración propia (2016).

Dónde:

P: Población

X: Variable 1 Gestión administrativa.

Y: Variable 2 Motivación Laboral

r : Relación

En tal sentido debo señalar, que en el presente estudio de investigación los datos se recogieron en un determinado momento, lo que permite medir el grado de relación entre las

variables Gestión Administrativa y Motivación laboral según personal administrativo de la Sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

2.6 Población, muestra y muestreo

1.6.1 Población

Tamayo y Tamayo (2007) “la población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.67).

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por **120** trabajadores administrativos pertenecientes a la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Lima 2016.

2.6.2 Muestra

Tamayo y Tamayo (2007), “La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. (p.68).

El método utilizado en el presente estudio será el hipotético deductivo

La muestra de estudio está conformada por 92 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n_o = \frac{Z^2 P(1 - P)}{E^2}$$

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

no = Tamaño de la muestra aproximado

N = Tamaño de la población bajo estudio, 120

Z = Valores correspondientes al valor de significancia= 1.96

E = Error de tolerancia de la estimación= 4.9%

P = Proporción estimada o esperada de la variable (P=0.5, Q=0.5)

Cálculo:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.049)^2} = 400$$

$$n = \frac{400}{1 + \frac{400}{120}} = 92$$

n = 92 es la muestra

n = 92
(Tamaño de la muestra)

Criterios de selección

El presente estudio de investigación está conformado por el personal administrativo, asistentes administrativos, técnicos administrativos, Analistas, secretarias, administradores, que ejercen labores administrativas en la Sede Central en el Distrito Judicial de Lima Norte - 2016.

Pringle I (2015), indica los siguientes criterios: “El tema seleccionado debe ser un problema prioritario, importante, significativo, para el área en el que está ubicado (pertinencia).

Antes de iniciar un estudio es importante indagar si el tema propuesto ha sido ya objeto de investigación, en la zona de estudio o en otra de condiciones similares (ausencia de duplicación).

Debe examinar el proyecto que propone y considerar la complejidad del problema y los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio (viabilidad).

Las posibilidades de que se lleven a la práctica las recomendaciones del estudio dependerán de la aprobación de las autoridades y de la disponibilidad de recursos para ejecutarlas.

La necesidad de los resultados para tomar decisiones inmediatas y mediatas (estructura de una propuesta de investigación).

Criterios de inclusión

Ser trabajadores administrativos del D.L. N° 728 de la Corte Superior de Lima Norte

Trabajadores que son voluntarios

Trabajadores, que asistieron el día de la encuesta

Criterios de Exclusión

No ser trabajadores administrativos del D.L. N° 728 de la Corte Superior de Lima Norte.

Trabajadores que no son voluntarios

Trabajadores, que no asistieron el día de la encuesta.

2.6.3 Muestreo

Se determina mediante el empleo del muestreo Probabilístico.

Gonzales (2014). Indicó: “El muestreo probabilístico es una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades para ser seleccionados”.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**2.7.3 Técnicas**

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indicaron: “ La técnica para recolectar datos es la encuesta, basada en preguntas dirigidas a una cantidad de personas, donde se utilizó cuestionarios que a través de preguntas efectuadas en forma personal, correo electrónico, vía telefónica, permite recopilar datos sobre una situación existente, conocer las opiniones, gustos, entre otros de un determinado grupos de personas.

Como muestra se trabajó con un total de 120 trabajadores.

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionarios tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables. El

instrumento de medición de la Gestión Administrativa fue aplicado a los sujetos de la muestra y el otro instrumento sobre Motivación fue aplicado a los mismos sujetos.

2.7.2. Instrumentos.

Falcón y Herrera (2005), indicó: “Se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener información. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos”. (p.12)

El instrumento empleado en la toma de datos serán dos cuestionarios conteniendo 31 enunciados por cada variable de estudio. La variable Gestión Administrativa, tiene 31 ítem y la variable Motivación Laboral, cuenta con 35 preguntas, los que serán aplicados a los trabajadores administrativos de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte -2016. En este sentido se elaborarán dos cuestionarios en los cuales los trabajadores puedan responder enunciados referentes a la Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.

En ambas variables se utilizó la escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta. Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Encuesta

Cantín (2009), “la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica“(p.3)

A través de los cuestionarios se aplican preguntas a una muestra determinada para obtener datos que luego se procesan para la obtención de resultados, lo cual nos permite conocer la percepción de un determinado grupo de personas respecto a las variables de estudio.

Técnica del Software

Se utilizara el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Falcón y Herrera (2005), "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p.13)

El presente trabajo se aplicó la técnica del cuestionario, en el cual las personas entrevistadas expresan sus opiniones de acuerdo a las escalas establecidas en el mismo; de esta manera obtenemos la información para el logro de nuestro objetivo de estudio, por lo cual es muy importante que las preguntas sean claras, precisas y de fácil comprensión para los encuestados.

Instrumento de Recolección de Datos

Variable 1: Gestión Administrativa

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta de la Gestión Administrativa

Autor: Zulma Esmeralda Palomino Rivera

Año: 2016

Descripción: El instrumento evalúa la gestión administrativa

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar la gestión administrativa con relación a la motivación laboral del personal administrativo del régimen administrativo D.L. 728, de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Población: trabajadores de la institución.

Número de ítem: 31 (Agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 45 minutos

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Nivel	Rango
Eficaz	115-155
Regular	73-114
Ineficaz	31-72

Instrumento de Recolección de Datos

Variable 2: Motivación Laboral

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta de Motivación Laboral

Autor: Zulma Esmeralda Palomino Rivera

Año: 2016

Descripción: El instrumento evalúa la motivación laboral

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar la motivación laboral con relación a la gestión administrativa del personal administrativo del régimen administrativo D.L. 728, de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Población: trabajadores de la Institución.

Número de ítem: 31 (Agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 45 minutos

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Nivel	Rango
Alta	131-175
Media	83-130
Baja	35-82

2.8 Métodos de análisis de datos.

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva.

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila 2010, p.225).

Prueba hipótesis: Para Torres (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más s y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129)

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

2.8.1. Validez y Confiabilidad.

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de tres (03) expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Quero, (2010). Define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. (p.67).

El Coeficiente Alfa de Cron Bach (α), se describe mediante la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cron Bach

n : Número de ítems

$\sum \sigma_{X_i}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_X^2 : Varianza de la variable

Validez

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utilizaran los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad:	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Mgr. Jesús Núñez Untiveros	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Gestión Administrativa

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de N de elementos
Cronbach	
,950	31

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de Motivación Laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de N de elementos
Cronbach	
.918	35

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 6

Recursos Estadísticos

Es un componente de análisis de datos, que calcula la correlación entre variables.

Después del procesamiento estadístico, los resultados obtenidos de los datos sirven para facilitar su comprensión, para su ejecución se utilizó el Software Ms, Excel y el Software estadístico Spss.V. 20, sirvió para procesar las encuestas y contrastar las hipótesis.

En la presente investigación, las hipótesis se procesaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, aplicada a los datos de la muestra, de tal manera se establece que tipo de correlación existe en los datos de las variables.

2.9 Aspectos éticos

Se tendrán en cuenta los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 7

Gestión Administrativa según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ineficaz	7	7,6	7,6
	Regular	74	80,4	88,0
	Eficaz	11	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0

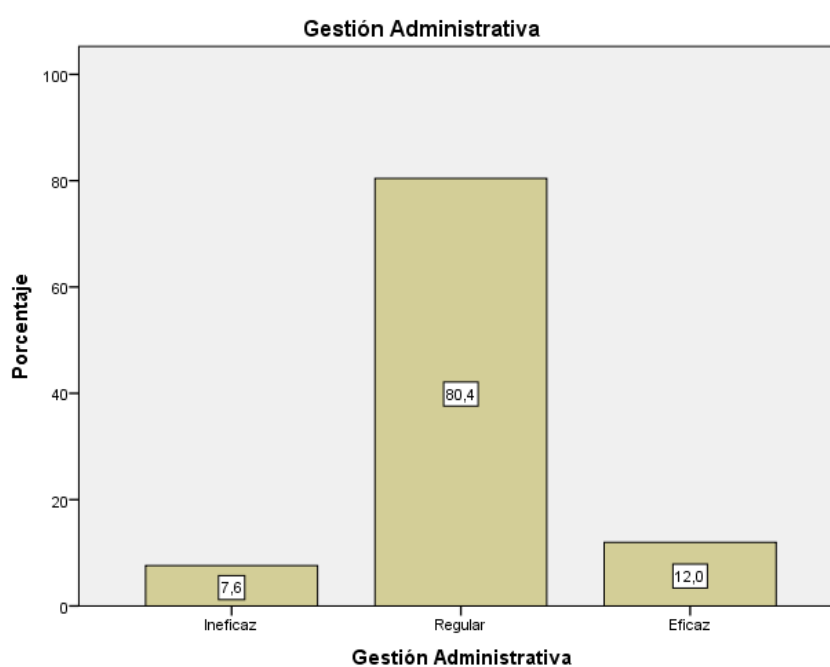


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Gestión Administrativa

Como se observa en la tabla y figura; la gestión administrativa en un nivel eficaz representa un 12%, regular representa un 80.4% e ineficaz 7.6%

Tabla 8

Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	12	13,0	13,0
	Media	69	75,0	88,0
	Alta	11	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Motivación Laboral (Anexo 2)

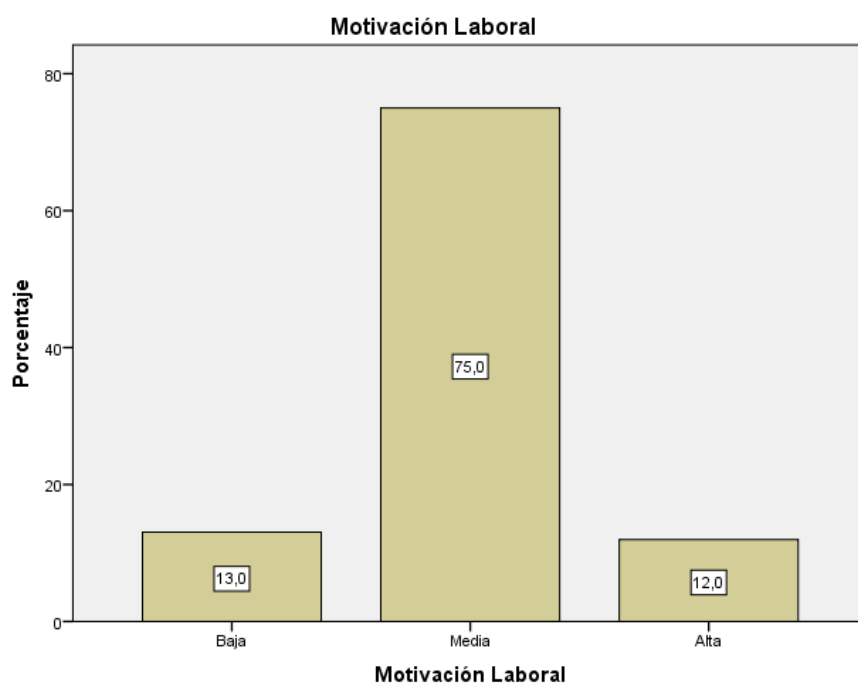


Figura 2. Diagrama de frecuencias de la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; la motivación laboral en un nivel alta representa un 12%, media representa un 75% y baja el 13%

Tabla 9

Gestión Administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Gestión Administrativa	Ineficaz	7 7,6%	0 0,0%	0 0,0%	7 7,6%
	Regular	5 5,4%	69 75,0%	0 0,0%	74 80,4%
	Eficaz	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

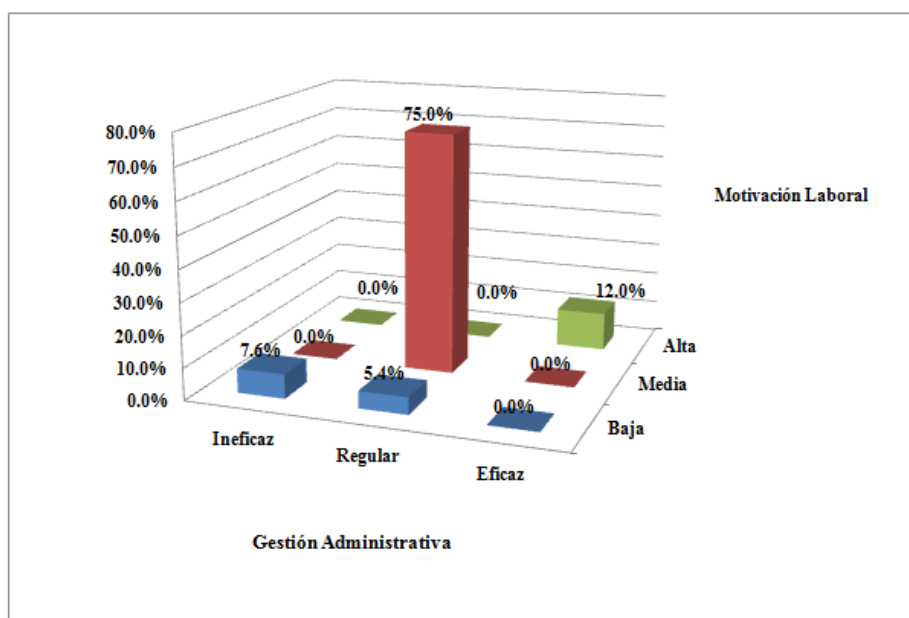


Figura 3. Diagrama de Columnas 3D del Gestión Administrativa y la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura, la gestión administrativa en un nivel ineficaz, el 7.6% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la gestión administrativa en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 10

Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Planificación	Ineficaz	6 6,5%	0 0,0%	0 0,0%	6 6,5%
	Regular	6 6,5%	69 75,0%	0 0,0%	75 81,5%
	Eficaz	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

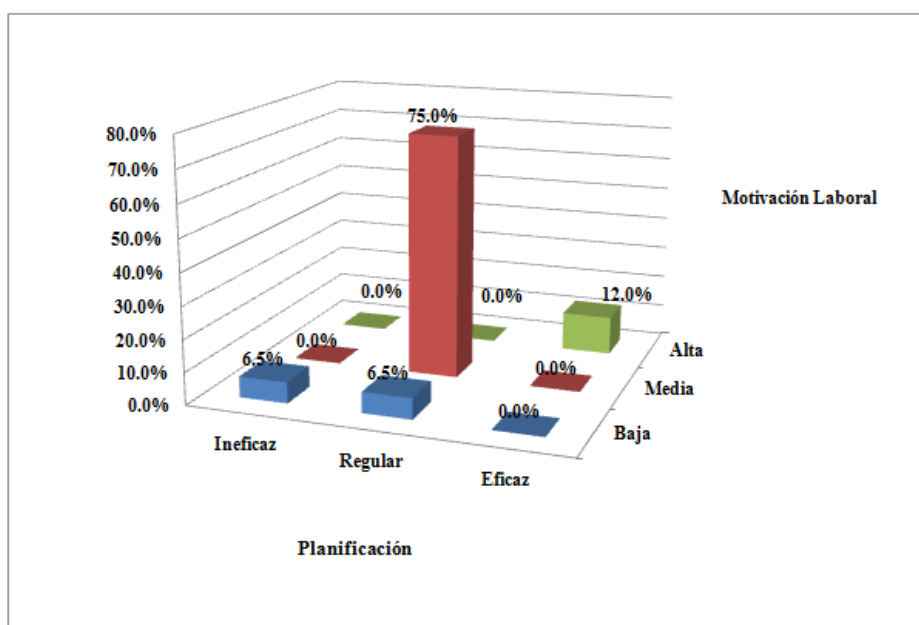


Figura 4. Diagrama de Columnas 3D del Planificación y la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; la planificación en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la planificación en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la planificación en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 11

Organización y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Organización	Ineficiente	11 12,0%	24 26,1%	0 0,0%	35 38,0%
	Regular	1 1,1%	45 48,9%	0 0,0%	46 50,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

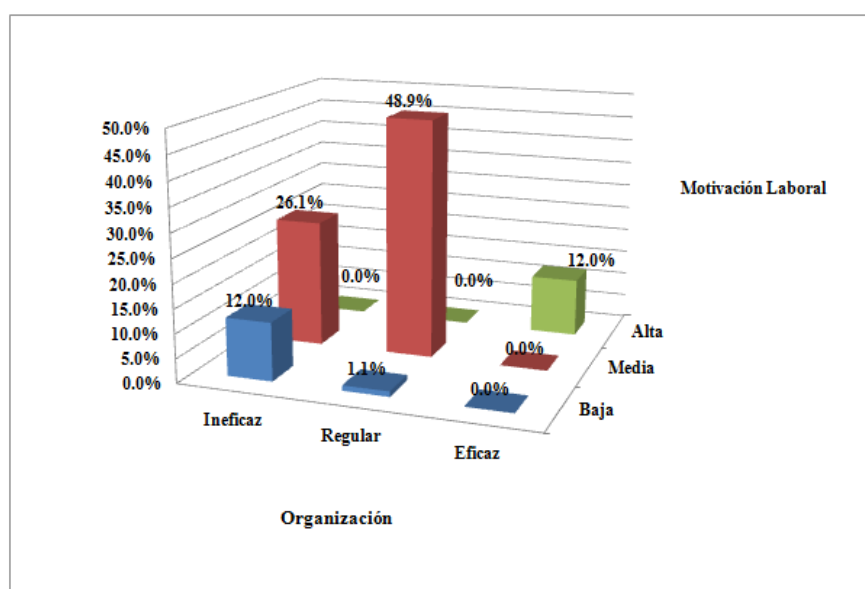


Figura 5. Diagrama de Columnas 3D del Organización y la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; la organización en un nivel ineficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la organización en un nivel regular, el 48.9% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la organización en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 12

Dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Dirección	Ineficiente	6	0	0	6
		6,5%	0,0%	0,0%	6,5%
	Regular	6	69	0	75
		6,5%	75,0%	0,0%	81,5%
	Eficiente	0	0	11	11
		0,0%	0,0%	12,0%	12,0%
Total		12	69	11	92
		13,0%	75,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

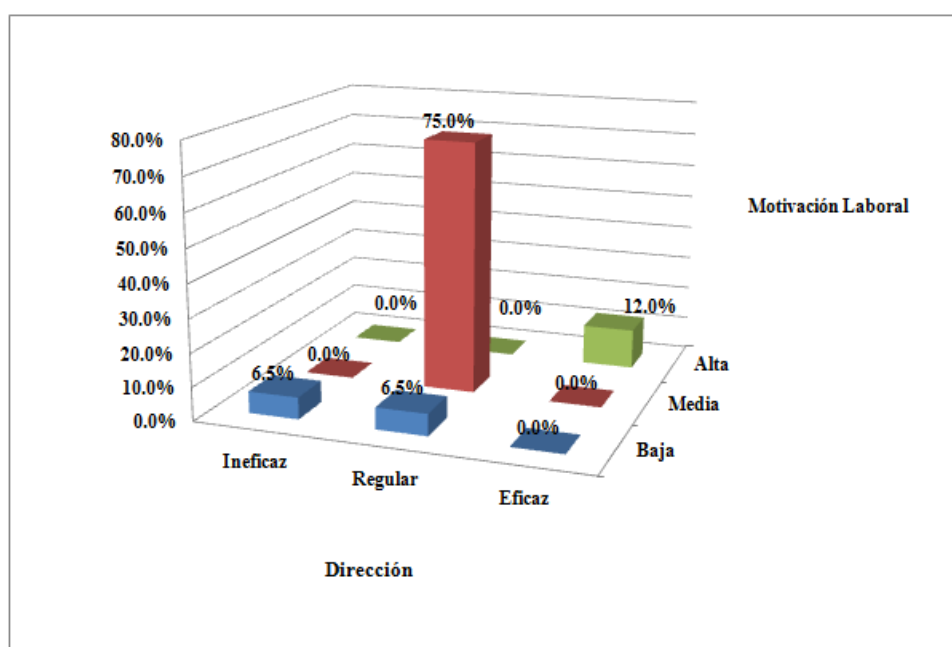


Figura 6. Diagrama de Columnas 3D del Dirección y la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; la dirección en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la dirección en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la dirección en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 13

Control y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Control	Ineficaz	12 13,0%	41 44,6%	0 0,0%	53 57,6%
	Regular	0 0,0%	28 30,4%	0 0,0%	28 30,4%
	Eficaz	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

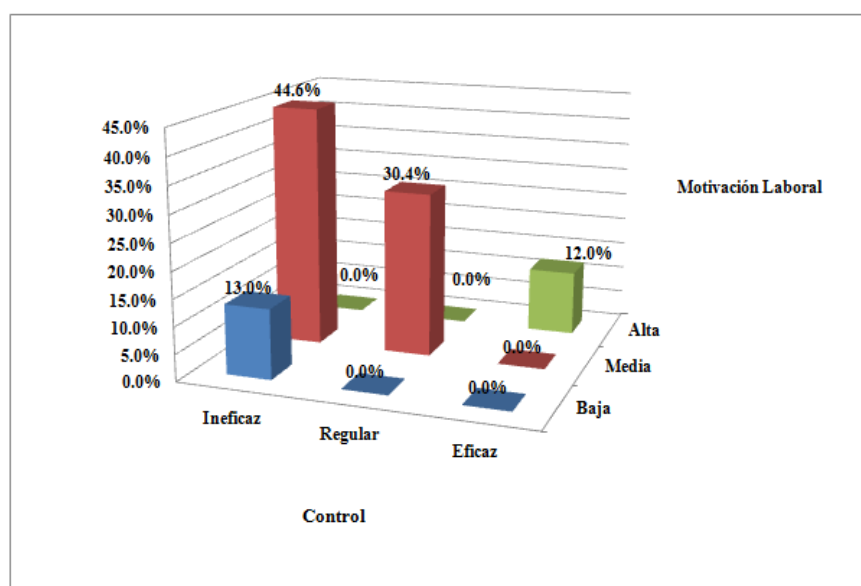


Figura 7. Diagrama de Columnas 3D del Control y la Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; el control en un nivel ineficaz, el 13% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, el control en un nivel regular, el 30.4% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, el control en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

4.1.1 Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

Hipótesis Nula.

No existe relación significativa entre Gestión Administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

Tabla 14

Correlación gestión administrativa y motivación laboral

		Motivación Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	92	92
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,891**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: existe relación significativa entre Gestión Administrativa y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Tabla 15

Correlación planificación y motivación laboral

		Correlaciones	
		Motivación Laboral	Planificación
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,869**
		N	92
	Planificación	Coeficiente de correlación	,869**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

Tabla 16

Correlación organización y motivación laboral

Correlaciones			
		Motivación Laboral	Organización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	Motivación Laboral Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
Organización	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: existe relación significativa entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

Tabla 17

Correlación dirección y Motivación Laboral

Correlaciones			
		Motivación Laboral	Dirección
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,869**
		N	92
	Dirección	Coeficiente de correlación	,869**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre control y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre control y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016.

Tabla 18

Correlación control y motivación laboral

		Motivación Laboral	Control
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,629**
		N	92
		Coefficiente de correlación	,629**
Control		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.629 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: existe relación significativa entre el control y la Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016.

IV. Discusión

4.1 Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016; esto es, la planificación en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la planificación en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la planificación en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: existe relación significativa entre Organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; esto es, la organización en un nivel ineficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la organización en un nivel regular, el 48.9% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la organización en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016; esto es, la dirección en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro

lado, la dirección en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la dirección en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.629 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: existe relación significativa entre el control y la Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016; esto es, el control en un nivel ineficaz, el 13% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, el control en un nivel regular, el 30.4% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, el control en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: existe relación significativa entre Gestión Administración y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; esto es, la gestión administrativa en un nivel ineficaz, el 7.6% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la gestión administrativa en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Sosa (2013), puesto que coincide en afirmar que la motivación es una variable importante para el buen accionar de todo trabajador; y depende de la influencia de otras variables administrativas como es el caso de la gestión administrativa encontrándose que existe una relación significativa como ha sido demostrado en la presente investigación.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Arias y Torres (2014), puesto que coincide en afirmar que es importante en toda conducción institucional el promover una adecuada motivación laboral en sus trabajadores; más aún en el ejercicio del liderazgo es necesario; que se oriente a que se dote de los elementos adecuados al trabajador para que esté presente altos niveles de motivación; el cual revertirá en su productividad.

Igualmente de los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora lo planteado por Alvarado y Mejía (2014), puesto que coincide en afirmar que es importante tener presente que es tarea del administrador crear condiciones de trabajo que favorezcan la iniciativa y conservación de aquel deseo entusiasta, sabiendo que la motivación varía según las personas, porque no todas presentan la misma personalidad, preferencias, deseos y necesidades.

Asimismo, la presente investigación corrobora lo planteado por La Rosa (2014), puesto que se coincide en afirmar que la motivación en las acciones de todo individuo es importante para que sus actos y comportamiento sea consecuencia de buscar lograr sus metas; en este sentido el ambiente laboral no es ajeno a esta necesidad de motivación; es decir, para que los trabajadores cumplan con las expectativas que tienen la institución con él; tiene que estar motivado; y esta motivación de las condiciones favorables y expectativas les sean brindados.

Igualmente la presente investigación corrobora lo planteado con Saavedra (2009), puesto que coincide en afirmar que es importante encontrar, analizar y evaluar factores motivacionales que han tenido menor puntuación con la finalidad de realizar acciones de mejora en las diversas áreas en donde se desenvuelvan los trabajadores.

Asimismo, de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Jesús (2014), puesto que coincide en afirmar que en la gestión administrativa convergen una serie de factores a considerar como lo son la planificación, organización, dirección y control; siendo que eficaz manejo se verá reflejado en otras variables administrativas como lo son la productividad, el clima, la motivación, como se ha demostrado en la presente investigación.

Asimismo, la presente investigación corrobora lo planteado por Del Castillo y Cuadros (2014), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa es un fenómeno administrativo al cual están correlacionadas otras variables administrativas como es el caso de la motivación laboral y como ha sido demostrado en la presente investigación.

Igualmente la presente investigación corrobora lo planteado por Prieto (2009), puesto que coincide en afirmar que toda gestión administrativa para que sea eficaz tiene que dotarse de los recursos adecuados a los directivos; es decir la logística inmersa y el presupuesto juegan un papel trascendente; más aun siendo que otras variables depende de esta gestión administrativa.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Campos (2014), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa no es ajena a la innovación; en un mundo en donde las instituciones y organizaciones, tienen que ser competitivas; más aún en un proceso de modernización del estado; la gestión administrativa tiene que ser innovadora, creativa para que las otras variables administrativas que se asocian a ella, funciones adecuadamente.

Asimismo, de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Jiménez (2010), puesto que coincide en afirmar que toda gestión administrativa eficaz, se evidenciará en el buen funcionamiento de todas las variables administrativas que depende de ella como lo es la motivación laboral, más aún existe una correlación como ha sido demostrado en la presente investigación.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Broggi (2010), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa, si bien implica la planificación, organización, dirección y control; en toda área de la institución o empresa se da esta gestión; sea de RRHH, logística; tesorería entre otras; por tanto una gestión eficaz se debe dar en toda área específica de la institución.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Chicaiza e Icaza (2014), puesto que coincide en afirmar que la efectividad de la gestión depende de la eficiencia y eficacia que se logren en los procesos de planificación,

organización, dirección y control, pues al no existir en las instituciones eficiencia ni eficacia éstas entidades no podrán ser efectivas en los servicios que brindan a los usuarios.

Asimismo, de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Peña (2014), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa moderna es la acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable cumpliendo con una mejora en cuanto a las normas sociales y con un gobierno que sea mucho más eficaz. Pero si nos referimos a la gestión administrativa de una empresa entonces debemos tener en claro que la misma funciona en base a la determinación y la satisfacción de muchos de los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador.

Asimismo, de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Pazmiño (2015), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido a que del ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa. Desde finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos gerentes de una empresa: el planeamiento, la organización, la dirección y el control, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por René (2009), puesto que coincide en afirmar que la Gestión y Administración Pública tiene como función gestionar y administrar los recursos del Estado (o aportes tributarios de los contribuyentes) para brindar servicios de calidad dirigidos a satisfacer las necesidades del ciudadano como educación, salud, seguridad, etc. En la actualidad el funcionamiento del aparato público también tiene otra misión: generar un buen entorno que fomente el desarrollo y la inclusión social en el país. Según la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública al 2012 (documento publicado por SERVIR) para que una gestión pública sea considerada positiva debe cumplir los siguientes parámetros: Orientada al ciudadano, Eficiente, Descentralizada, Inclusiva y Abierta.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre planificación y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre organización y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre dirección y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre control y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.629, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Quinta:** En cuanto al objetivo general, la presente investigación demuestra que Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Respecto a la gestión administrativa, se sugiere realizar un diagnóstico global de la gestión de la institución a fin de evaluar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; y en función a ello plantear estrategias para su mejora; esto en cada área de la institución.
- Segunda:** Respecto a la gestión administrativa, se sugiere que los directivos y jefes de área de la institución deben incorporar la participación de los trabajadores en el proceso de desarrollo de actividades motivacionales en el trabajo para una mejor gestión.
- Tercera:** Respecto a la motivación laboral, se sugiere considerar que tanto la institución como el trabajador, deben tener unas metas y objetivos que alcanzar en un determinado periodo de tiempo, dentro de la organización. Igual que las empresas se trazan un objetivo de atención a los usuarios internos y externos de los servicios que brindan cada año, que intenta cumplir cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo de trabajo, que les anime a superarse y colaborar aún más por el bien común.
- Cuarta:** Respecto a la motivación laboral, se sugiere aplicar el principio de igualdad al otorgar aumentos, promociones asensos y reconocimiento al personal considerando el nivel de desempeño, responsabilidad, asistencia y puntualidad.

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*. Recuperado de: http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). *Escuela Nacional de Administración Pública. Gestión por Proceso para la Administración Pública*. 2° Edición. Lima, 2016.
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Armendaris, T. (2000). *Introducción a la psicología*. Fondo Editorial – Textos Universitarios Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). *Tesis de Maestría, Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz – Ancash*.
- Andía, W. (2016). *La gestión Pública.*, Lima, Perú.
- Ávila, c. (2010). *Conceptos básicos de estadística*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica-basica>
- Bisquerra, A. (2004), *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla
- Broggi, A. (2010). *Tesis internacional: Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*, Buenos aires, Argentina. Recuperado de internet.
- Bustamante, E. (2012). *Tesis de Maestría: clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*.
- Bustamante, E. (2013). *El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 3, n°1, pp. 35-49.
- Castañeda, V. (2007). *Manuales normativos para la gestión administrativa en la administración pública*. Lima, Perú.
- Cantin, S. (2009). Estudio de las encuestas, recuperado de: [https://www.uam.es/personalpdi/stmaria/jmurillo/investigacionEE/Presentaciones/curso 10/ENCUESTA Trabajo.pdf](https://www.uam.es/personalpdi/stmaria/jmurillo/investigacionEE/Presentaciones/curso%2010/ENCUESTA%20Trabajo.pdf).

- Chaname, R. (2016). *Constitución Política del Perú, Código Procesal Constitucional. Abogados Editores 2016*. Lima, Perú.
- Chirinos, E. (2014). *La constitución*. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana*.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana*.
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana*
- Editorial Limusa. S.A. Grupo Noriega editores, Balderas 95, México ISBN 968-18.5872.7.
- Ed Michaels, Handfield, H. (2003). *La guerra por el talento*. Editora Géminis LTDA. Colombia.
- Falcon, A. y Herrera. G. (2005). *Análisis del Dato Estadístico. (Didáctica), Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas*.
- Ferrande, C. (2011). *Gestión administrativa y planeación estratégica. Madrid. España., Editorial McGraw Hill Interamericana. Pag. 12*.
- Fernández, P. (2008). *Valoración de empresas, Segunda edición, Editorial gestión 2000 Barcelona. P.57*.
- Fischman, D. y Matos L. (2014). *Motivación 360 °. Editorial Gestión 2000. Lima Perú*,
- Hernández, H., Fernández, D. y Babtista. P. (2010). *Metodología de la investigación D.F.Mcgraw.Hill*.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of Man, Cleveland, The World Press*.
- Gonzales, A. (2014), *Métodos de recolección de datos. Recuperado de: <https://prezi.com/9cavbaxhvus/métodos-de-recolección-datos/>*
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal, 4ta. Edición México: Trillas*.
- Instituto de Gobierno y Gestión Pública (2016), EUCIN- Bussines School (2016). *Estructura y Funcionamiento del estado peruano Lima-Perú*.
- Instituto de Gobierno de la Universidad San Martin de Porres (2016). *Gobernabilidad, Sociedad y Estado*.
- Jiménez, H. (2010). *Tesis nacional: La gestión de Intereses en la Administración pública peruana*. Perú.
Biststream/uni/123/1/jimenez_sh.pdf.

http://cybertesis.uni.edu.pe/es.slideshare.net/monsiec/administración_Stoner_6taedición.pdf.

- La Rosa, V. (2014). *Tesis nacional de Maestría: Gestión de Talento humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional*, Callao, Perú.
- Montiel & Asociados Consultores (2015). *SERVIR Comunicación efectiva para equipos de trabajos, gerentes públicos*.
- Palella, S y Martins, F (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
- Peña, F. (2014). *Tesis: Propuesta de un sistema de control de gestión para las Municipales del Estado de Carabobo*. Bárbula, Venezuela.
- Poder Judicial del Perú, Consejo Ejecutivo. (2012). *Reglamento de organizaciones y funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras*. Lima, Perú.
- Poder Judicial, Oficina de control de la Magistratura (2016) *Boletín mensual. Depósito legal*.
- Ramírez, E. (2010). *Proyecto de Investigación*. Lima, Perú.
- Reza, T. (2012). *Tesis: Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales*. Universidad superior de Comercio y Administración. México.
- Recuperado de: <http://motivaciónlaboral.galeón.com/motivación.htm>
- Rodríguez, V. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. 12va. Edición. Pearson, México 2014.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1998). *Administración*. 10va. Edición. Pearson, México 2010.
- Romero, J. (2011). *Pasos de la investigación científica*. Editorial Corporación Grafica, Aliaga SAC. Lima-Perú.
- Sandoval, J. (2007) *Psicología de Motivación*. Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la vega,
- SERVIR (2016). *Trabajo en Equipo*, corte superior de Justicia Lima-Norte.
- Stein, E. (2014). *Poder Judicial del Perú. Cátedra de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los desafíos de la gobernabilidad democrática y la crisis del estado*. Edición Poder Judicial. Fondo Editorial.
- Stephen, C. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Editorial Paidós SAYCF, Buenos Aires.
- Stoner, J, Freeman, R, y Gilbert, D. (2010). *Administración*. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson. México.

Recuperado de:
http://es.slideshare.net/monsiec/administración_Stoner_6taedición.pdf.

Stoner, J, Freeman, R, y Gilbert, D. (1996). *Administración. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson*. México.

Stephen, R. (1999). *Comportamiento Organizacional. Séptima Edición. México*. Editorial Phh.Pretice Hall.

Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marqueting personal. Depósito Legal*, Biblioteca nacional del Perú.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*.

Unidad de Coordinación de Proyectos (2016). *Poder Judicial. Boletín informativo mensual, Balance*.

Universidad de Lima (2016). *Gestión Empresarial*. Lima Perú.

<http://www.fcpolit.unr.edu.ar/tecnologiasdeadministracion/files/2012/08/U1-Carles-Ramio-Teoria-de-la-Organizacion.pdf>

Recuperado de http://www.asapbiblioteca.com.ar/wp-content/uploads/2014/10/fundamentos_de_teoría_de_la_planificación_ahumada.pdf

Recuperado de http://catedradireccionycontrol.blogspot.pe/2011/03/teorias-de-direccion_29.html

Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/direccion/direccion.shtml>

Recuperado de <https://prezi.com/unkxfa9vzauw/teoria-general-de-control/>

http://html.rincondelvago.com/teoria-administrativa_control.html

Venegas, C. (1989). *Derecho y Administración Pública*. Editorial IDEMSA.

Vergara, M. (2015) *Metodología de la investigación*. Perú.

Recuperado de: <http://vergaramaryoris.blogspot.pe/2016/08/que-es-metolologia-de-investigación.html>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, Nueva York, John Wiley & Sons.

Zelayaran D. (2015). *Metodología de la Investigación jurídica*.

Apéndices

APENDICE A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTION ADMINISTRATIVA Y MOTIVACION LABORAL SEGÚN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE- 2016																																																			
AUTOR: ZULMA ESMERALDA PALOMINO RIVERA																																																			
LINEA DE INVESTIGACION: Administración del Talento Humano																																																			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																																																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión Administrativa y motivación laboral según personal administrativo la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016?</p> <p>Problemas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte - 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte –2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre control y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Gestión Administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Identificar la relación entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Identificar la relación entre Dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Identificar la relación entre Control y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Existe relación significativa entre organización y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016</p> <p>Existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016</p> <p>Existe relación significativa entre control y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">NIVELES Y RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Planificación</td> <td>Plan estratégico institucional</td> <td rowspan="10" style="text-align: center; vertical-align: middle;"> Eficaz (115-155) Regular 73-114 Ineficaz (31-72) </td> </tr> <tr> <td>Plan Operativo Institucional</td> </tr> <tr> <td>Administración estratégica</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Organización</td> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Capacitación profesional</td> </tr> <tr> <td>Identificación laboral</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción laboral</td> </tr> <tr> <td>Estructura organizativa</td> </tr> <tr> <td>Puestos de trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Dirección</td> <td>Clima organizacional</td> </tr> <tr> <td>Infraestructura</td> </tr> <tr> <td>Racionalización</td> </tr> <tr> <td>Optimización de recursos</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de metas</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Control</td> <td>Buena dirección</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo participativo</td> </tr> <tr> <td>Instrumentos de gestión</td> </tr> <tr> <td>Control de recursos</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auditoría</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Supervisión</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE: Robbins, S. Y Coulter, M. (2014) Administración.</p> <p>Variable 2: Motivación Laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">NIVELES Y RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Incentivos</td> <td>Salario</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;"> Alta (131-175) Media (83-130) </td> </tr> <tr> <td>Oportunidad de progreso</td> </tr> <tr> <td>Beneficio Social</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Integración</td> <td>Premio</td> </tr> <tr> <td>Mejora de rendimiento</td> </tr> <tr> <td>Agrupamiento interno</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cooperación</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	NIVELES Y RANGO	Planificación	Plan estratégico institucional	Eficaz (115-155) Regular 73-114 Ineficaz (31-72)	Plan Operativo Institucional	Administración estratégica	Trabajo en equipo	Organización	Organización	Capacitación profesional	Identificación laboral	Satisfacción laboral	Estructura organizativa	Puestos de trabajo	Dirección	Clima organizacional	Infraestructura	Racionalización	Optimización de recursos	Cumplimiento de metas	Control	Buena dirección	Liderazgo participativo	Instrumentos de gestión	Control de recursos		Auditoría			Supervisión		Dimensiones	Indicadores	NIVELES Y RANGO	Incentivos	Salario	Alta (131-175) Media (83-130)	Oportunidad de progreso	Beneficio Social	Integración	Premio	Mejora de rendimiento	Agrupamiento interno		Cooperación	
Dimensiones	Indicadores	NIVELES Y RANGO																																																	
Planificación	Plan estratégico institucional	Eficaz (115-155) Regular 73-114 Ineficaz (31-72)																																																	
	Plan Operativo Institucional																																																		
	Administración estratégica																																																		
	Trabajo en equipo																																																		
Organización	Organización																																																		
	Capacitación profesional																																																		
	Identificación laboral																																																		
	Satisfacción laboral																																																		
	Estructura organizativa																																																		
	Puestos de trabajo																																																		
Dirección	Clima organizacional																																																		
	Infraestructura																																																		
	Racionalización																																																		
	Optimización de recursos																																																		
	Cumplimiento de metas																																																		
Control	Buena dirección																																																		
	Liderazgo participativo																																																		
	Instrumentos de gestión																																																		
	Control de recursos																																																		
	Auditoría																																																		
	Supervisión																																																		
Dimensiones	Indicadores	NIVELES Y RANGO																																																	
Incentivos	Salario	Alta (131-175) Media (83-130)																																																	
	Oportunidad de progreso																																																		
	Beneficio Social																																																		
Integración	Premio																																																		
	Mejora de rendimiento																																																		
	Agrupamiento interno																																																		
	Cooperación																																																		

				Trabajo en equipo	Baja (35-82)
				Metas institucionales	
			Comunicación	Comunión	
				Participación	
				Interacción mutua	
				Comunicación eficaz	
			Liderazgo	Influencia sobre otro	
				Poder de capacidad	
				Convencimiento	
			Motivación intrínseca	Éxito	
				Satisfacción	
				Entusiasmo	
				Automotivación	
			Motivación Extrínseca	Recompensa	
				Incentivos extras de trabajo	
				Productividad	
				Rendimiento	
			Satisfacción laboral	Bienestar	
				Resultado conseguido	
				Recompensable	
				Satisfacción	
FUENTE: Uscanga, G. y García A. (2008) Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo.					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS ESTADÍSTICO
<p>Investigación básica o pura. De nivel correlacional. El método del presente trabajo de investigación es hipotético deductivo.</p> <p>3.3.2 Diseño de investigación Diseño no experimental de tipo transversal o transaccional.</p>	<p>Población: 120 trabajadores administrativos pertenecientes a la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Lima 2016.</p> <p>Muestra: 92 trabajadores administrativos pertenecientes a la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Lima 2016.</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Técnicas: Se empleará la técnica de la encuesta, que permitirá recolectar datos sobre Gestión Administrativa y Motivación Laboral.</p> <p>Técnica de validación de instrumento; se desarrollará el estudio con el apoyo de especialistas.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Gestión administrativa Cuestionario de Motivación laboral.</p>	<p>Tablas de frecuencias y Figuras</p> <p>Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2010, p.225).</p>

APÉNDICE B

INSTRUMENTOS

ENCUESTA: GESTION ADMINISTRATIVA

La encuesta es anónima y no será usada en ningún proceso de evaluación. Será usada como insumo para el proceso de la gestión administrativa. Sea lo más sincero y claro.

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo.

5= Completamente de acuerdo.

N°	Dimensiones/Items	1	2	3	4	5
	I. PLANIFICACION					
1	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional.					
2	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.					
3	Considera usted que la Corte Superior está orientada a la planificación estratégica.					
4	Considera usted que la Corte Superior promueve el trabajo en equipo.					
5	Considera usted que la planificación es necesaria para mantener su disposición al trabajo, para lograr metas y objetivos.					
6	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.					
7	Considera usted que la planificación está orientada al logro de los objetivos institucionales.					
8	Considera usted que la Corte Superior toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.					
	II. ORGANIZACIÓN					
9	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.					
10	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.					
11	Considera usted sentir satisfacción con la labor que desempeña.					
12	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.					
13	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
14	Considera usted pertinente que las normas de convivencia, es primordial para el desarrollo de las labores.					

15	Considera usted necesario que las funciones de los puestos de trabajo se encuentren definidas en la organización.					
16	Considera usted adecuado que la Corte Superior realice seguimiento de los procesos y procedimientos en un determinado tiempo.					
	III. DIRECCION					
17	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada infraestructura.					
18	Considera usted que en la Corte Superior existen mecanismos que favorece la racionalización de los gastos.					
19	Considera usted que la Corte Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.					
20	Considera usted que la Corte Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.					
21	Considera usted que la participación está orientada al cumplimiento de metas.					
22	Considera usted que un personal motivado es producto de una buena dirección.					
23	Considera usted que la dirección de la Corte Superior cuenta con un liderazgo participativo.					
24	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.					
	IV. CONTROL					
25	Considera usted que desarrolla sus labores acorde a los instrumentos de gestión en su Corte Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).					
26	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.					
27	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.					
28	Considera usted que la Corte Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.					
29	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.					
30	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario.					
31	Considera usted que la supervisión favorece a la mejora de la gestión de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.					

ENCUESTA: MOTIVACION LABORAL

La encuesta es anónima y no será usada en ningún proceso de evaluación. Será usada como insumo para el proceso de motivación laboral. Sea lo más sincero y claro.

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo.

5= Completamente de acuerdo.

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL

	DIMENSION 1: INCENTIVOS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que recibe estímulos y premios por su desempeño.					
2	Considera usted importante celebrar los onomásticos a fin de afianzar los lazos de amistad y mantenerlos como equipo de trabajo.					
3	Considera usted sentirse motivado con el sistema de recompensas.					
4	Considera usted que los incentivos y bonificaciones que percibe le satisfacen.					
5	Considera usted en desagrado que limiten su trabajo para no reconocerle horas extras.					
	DIMENSION 2: INTEGRACION					
6	Considera usted que ayuda al logro de las metas institucionales.					
7	Considera usted que demuestra cooperación con sus demás compañeros.					
8	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.					
9	Considera usted que contribuye al cumplimiento de los valores institucionales.					
10	Considera usted que colabora en crear un área de confianza.					
	DIMENSION 3: COMUNICACIÓN					
11	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.					
12	Considera usted que brinda un buen servicio.					
13	Considera usted que mantiene una comunicación eficaz en su labor.					
14	Considera usted sentirse feliz cuando da su opinión y es reconocido.					
15	Considera usted que participa en las labores extraordinarias de su área.					

	DIMENSION 4: LIDERAZGO					
16	Considera usted que trabaja utilizando su liderazgo con sus compañeros.					
17	Considera usted que se siente motivado por su jefe en las tareas encomendadas.					
18	Considera usted que los jefes actúan prontamente frente a los problemas.					
19	Considera usted que existen canales de comunicación entre jefes y personal administrativo.					
20	Considera usted que tiene capacidad para influir en los demás.					
	DIMENSION 5: MOTIVACION INTRINSECA					
21	Considera usted que trabaja utilizando su automotivación.					
22	Considera usted que desarrolla sus labores con entusiasmo.					
23	Considera usted sentirse que domina las funciones a su cargo.					
24	Considera usted que siente satisfacción por lograr sus metas laborales.					
25	Considera usted que tiene pocos éxitos en sus trabajo.					
	DIMENSION 6: MOTIVACION EXTRINSECA					
26	Considera usted que logra premios y recompensas por parte de su institución.					
27	Considera usted que recibe algún incentivo por parte de su institución.					
28	Considera usted que se siente motivado por las bonificaciones que recibe por su productividad.					
29	Considera usted sentirse bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo.					
30	Considera usted que es felicitado periódicamente por su jefe.					
	DIMENSION 7: SATISFACCION LABORAL					
31	Considera usted sentirse motivado en el trabajo que desarrolla.					
32	Considera usted que las condiciones salariales para usted son buenas.					
33	Considera usted que su labor lo enriquece profesionalmente.					
34	Considera usted que se siente a gusto con los valores institucionales.					
35	Considera usted sentirse a gusto en su centro de labor.					

APÉNDICE C

VALIDADEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. PLANIFICACIÓN							
1	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional.							
2	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.							
3	Considera usted que la Corte Superior está orientada a la planificación estratégica.							
4	Considera usted que la Corte Superior promueve el trabajo en equipo.							
5	Considera usted que la planificación es necesaria para mantener su disposición al trabajo, para lograr metas y objetivos.							
6	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.							
7	Considera usted que la planificación está orientada al logro de los objetivos institucionales.							
8	Considera usted que la Corte Superior toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.							
	DIMENSION 2. ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.							
10	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.							
11	Considera usted sentir satisfacción con la labor que desempeña.							
12	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.							
13	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.							

14	Considera usted pertinente que las normas de convivencia, es primordial para el desarrollo de las labores.							
15	Considera usted necesario que las funciones de los puestos de trabajo se encuentren definidas en la organización.							
16	Considera usted adecuado que la Corte Superior realice seguimiento de los procesos y procedimientos en un determinado tiempo.							
	DIMENSION 3. DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada infraestructura.							
18	Considera usted que en la Corte Superior existen mecanismos que favorece la racionalización de los gastos.							
19	Considera usted que la Corte Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.							
20	Considera usted que la Corte Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.							
21	Considera usted que la participación está orientada al cumplimiento de metas.							
22	Considera usted que un personal motivado es producto de una buena dirección.							
23	Considera usted que la dirección de la Corte Superior cuenta con un liderazgo participativo.							
24	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.							
	DIMENSION 4. CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Considera usted que desarrolla sus labores acorde a los instrumentos de gestión en su Corte Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).							
26	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.							
27	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.							

28	Considera usted que la Corte Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.						
29	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.						
30	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario.						
31	Considera usted que la supervisión favorece a la mejora de la gestión de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. INCENTIVOS							
1	Considera usted que recibe estímulos y premios por su desempeño.							
2	Considera usted importante celebrar los onomásticos a fin de afianzar los lazos de amistad y mantenerlos como equipo de trabajo.							
3	Considera usted sentirse motivado con el sistema de recompensas.							
4	Considera usted que los incentivos y bonificaciones que percibe le satisfacen.							
5	Considera usted en desagrado que limiten su trabajo para no reconocerle horas extras.							
	DIMENSION 2. INTEGRACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que ayuda al logro de las metas institucionales.							
7	Considera usted que demuestra cooperación con sus demás compañeros.							
8	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.							
9	Considera usted que contribuye al cumplimiento de los valores institucionales.							
10	Considera usted que colabora en crear un área de confianza.							
	DIMENSION 3. COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.							
12	Considera usted que brinda un buen servicio.							

13	Considera usted que mantiene una comunicación eficaz en su labor.							
14	Considera usted sentirse feliz cuando da su opinión y es reconocido.							
15	Considera usted que participa en las labores extraordinarias de su área.							
	DIMENSION 4. LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que trabaja utilizando su liderazgo con sus compañeros.							
17	Considera usted que se siente motivado por su jefe en las tareas encomendadas.							
18	Considera usted que los jefes actúan prontamente frente a los problemas.							
19	Considera usted que existen canales de comunicación entre jefes y personal administrativo.							
20	Considera usted que tiene capacidad para influir en los demás.							
	DIMENSION 5. MOTIVACION INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera usted que trabaja utilizando su automotivación.							
22	Considera usted que desarrolla sus labores con entusiasmo.							
23	Considera usted sentirse que domina las funciones a su cargo.							
24	Considera usted que siente satisfacción por lograr sus metas laborales.							
25	Considera usted que tiene pocos éxitos en sus trabajo.							
	DIMENSION 6. MOTIVACION EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Considera usted que logra premios y recompensas por parte de su institución.							
27	Considera usted que recibe algún incentivo por parte de su institución.							
28	Considera usted que se siente motivado por las bonificaciones que recibe por su productividad.							
29	Considera usted sentirse bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo.							
30	Considera usted que es felicitado periódicamente por su jefe.							

DIMENSION 7. SATISFACCION LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Considera usted sentirse motivado en el trabajo que desarrolla.							
32	Considera usted que las condiciones salariales para usted son buenas.							
33	Considera usted que su labor lo enriquece profesionalmente.							
34	Considera usted que se siente a gusto con los valores institucionales.							
35	Considera usted sentirse a gusto en su centro de labor.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1. PLANIFICACION								
1	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional.	✓		✓		✓		
2	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la Corte Superior está orientada a la planificación estratégica.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que la Corte Superior promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la planificación es necesaria para mantener su disposición al trabajo, para lograr metas y objetivos.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la planificación está orientada al logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que la Corte Superior toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. ORGANIZACIÓN								
9	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.	✓		✓		✓		
10	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Considera usted sentir satisfacción con la labor que	✓		✓		✓		

	desempeña.						
12	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.	✓		✓		✓	
13	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
14	Considera usted pertinente que las normas de convivencia, es primordial para el desarrollo de las labores.	✓		✓		✓	
15	Considera usted necesario que las funciones de los puestos de trabajo se encuentren definidas en la organización.	✓		✓		✓	
16	Considera usted adecuado que la Corte Superior realice seguimiento de los procesos y procedimientos en un determinado tiempo.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3. DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera usted que la Corte Superior cuenta con una adecuada infraestructura.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que en la Corte Superior existen mecanismos que favorece la racionalización de los gastos.	✓		✓		✓	
19	Considera usted que la Corte Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que la Corte Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que la participación está orientada al cumplimiento de metas.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que un personal motivado es producto de una buena dirección.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que la dirección de la Corte Superior cuenta con un liderazgo participativo.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4. CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera usted que desarrolla sus labores acorde a los instrumentos de gestión en su Corte Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).	✓		✓		✓	
26	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y	✓		✓		✓	

	auditados.						
28	Considera usted que la Corte Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.	✓	/	/	/		
29	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.	/	/	/	/		
30	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario.	/	/	/	/		
31	Considera usted que la supervisión favorece a la mejora de la gestión de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.	/	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Núñez Untiveros Jesús. DNI: 07876624.

Especialidad del validador: Mg. Pedagogo Universitario - Lic. en Psicología - ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Mg. Jesús Núñez Untiveros
 Tecnología de Inversión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1. INCENTIVOS								
1	Considera usted que recibe estímulos y premios por su desempeño.	✓		✓		✓		
2	Considera usted importante celebrar los onomásticos a fin de afianzar los lazos de amistad y mantenerlos como equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Considera usted sentirse motivado con el sistema de recompensas.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que los incentivos y bonificaciones que percibe le satisfacen.	✓		✓		✓		
5	Considera usted en desagrado que limiten su trabajo para no reconocerle horas extras.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. INTEGRACION								
6	Considera usted que ayuda al logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que demuestra cooperación con sus demás compañeros.	✓		✓		✓		
8	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que contribuye al cumplimiento de los valores institucionales.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que colabora en crear un área de confianza.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3. COMUNICACIÓN								
11	Considera usted sentirse identificado con su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que brinda un buen servicio.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que mantiene una comunicación eficaz en su labor.	✓		✓		✓		
14	Considera usted sentirse feliz cuando da su opinión y es	✓		✓		✓		

	reconocido.						
15	Considera usted que participa en las labores extraordinarias de su área.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4. LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
16	Considera usted que trabaja utilizando su liderazgo con sus compañeros.	✓		✓		✓	
17	Considera usted que se siente motivado por su jefe en las tareas encomendadas.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que los jefes actúan prontamente frente a los problemas.	✓		✓		✓	
19	Considera usted que existen canales de comunicación entre jefes y personal administrativo.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que tiene capacidad para influir en los demás.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 5. MOTIVACION INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera usted que trabaja utilizando su automotivación.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que desarrolla sus labores con entusiasmo.	✓		✓		✓	
23	Considera usted sentirse que domina las funciones a su cargo.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que siente satisfacción por lograr sus metas laborales.	✓		✓		✓	
25	Considera usted que tiene pocos éxitos en sus trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 6. MOTIVACION EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No
26	Considera usted que logra premios y recompensas por parte de su institución.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que recibe algún incentivo por parte de su institución.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que se siente motivado por las bonificaciones que recibe por su productividad.	✓		✓		✓	
29	Considera usted sentirse bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que es felicitado periódicamente por su jefe.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 7. SATISFACCION LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
31	Considera usted sentirse motivado en el trabajo que desarrolla.	✓		✓		✓	
32	Considera usted que las condiciones salariales para usted son buenas.	✓		✓		✓	
33	Considera usted que su labor lo enriquece profesionalmente.	✓		✓		✓	

34	Considera usted que se siente a gusto con los valores institucionales.	✓		✓		✓	
35	Considera usted sentirse a gusto en su centro de labor.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NUÑEZ UNIVERO JESUS DNI: 07876629

Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria - Lic. Psicología - Abogado

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Mg. Jesús Nuñez Univero
 Metodología de Investigación

Firma del Experto Informante.
Especialidad

APÉNDICE D

42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3				
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3			
44	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3				
45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3				
46	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3			
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2		
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3		
50	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3			
51	3	2	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	4	4	4	2	1	2	1	2	1		
52	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
53	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
54	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3			
55	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3		
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
57	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
58	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1		
60	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
62	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3		
63	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3		
64	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
65	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
66	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
67	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
68	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	
69	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3		
71	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
72	3	2	4	4	3	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	4	2	2	1	1	1	1	
73	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
74	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
76	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
77	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
78	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
79	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
80	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1
81	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
83	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	
84	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
85	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
87	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
88	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
89	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	
90	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
91	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
92	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PILOTO																															
	Planificación							Organización									Dirección							Control								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	5	4	3	2	5	5	3	2	3	3	2	2	3	5	1	2	3	1	
4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1	
5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5																					

16	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	2	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
18	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2
19	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1
20	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	2
21	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	
22	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4
23	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1
24	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	2
25	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2
26	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1
27	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	2
28	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
30	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1

N.º	MOTIVACION LABORAL PILOTO																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	1	4	1	1	3			
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
6	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3		
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3		
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3		
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3		
19	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
25	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
26	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3		

APÉNDICE E

**TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE
RHO SPEARMAN**

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212

APÉNDICE F: AUTORIZACION



CONSTANCIA

Se deja constancia que, la Señora Abogada **ZULMA ESMERALDA PALOMINO RIVERA**, identificada con DNI: 10748941, servidora administrativa, con cargo de secretaria III, personal permanente Decreto Legislativo N° 728, asignada a la Oficina de la Secretaría de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, ha aplicado sus encuestas sobre:

"Gestión Administrativa y Motivación Laboral según personal administrativo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016"

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.



Independencia 09, de Noviembre del 2016

Oficina de Personal
Ca. Rufino Macocho N° 204- Teléfono 5226446 Anexo: 10796



APÉNDICE G: ARTICULO CIENTIFICO

1. **Título:**

Gestión Administrativa y Motivación Laboral según personal administrativo de la sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

2. **Autor:** Zulma Esmeralda Palomino Rivera

3. **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016. La población estuvo conformada por 120 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión Administrativa en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo) y el cuestionario de Motivación Laboral en la escala de Likert (muy poco, poco, medio, bastante, mucho), que brindaron información acerca de la relación existente entre la gestión Administrativa y la motivación laboral en sus diversas dimensiones, presentadas en cada caso, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La presente investigación concluyó en que existe evidencia significativa para afirmar que: La Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Motivación Laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016, arrojando como resultado un coeficiente de correlación Rho Sperman de 0.891, demostrando una alta correlación positiva entre estas variables.

4. **Palabras clave:**

Gestión Administrativa, motivación laboral.

5. **Abstract:**

This research was general objective to determine what relationship exists between the Administrative and work motivation as Administrative Staff Headquarters of the Superior Court of Lima Norte - 2016; constituted by 210 workers of the Superior Administrative Court of North Lima, the census shows the population considered, in which has been used variables: Administrative Management and Motivation Labor.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, cross-section which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire administrative management Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree and completely agree) and questionnaire work motivation in the Likert scale (very little, little, middle, pretty much), who provided information about the relationship between the administrative management and labor motivation in its various dimensions, presented in each case, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: The Administrative Management has significant relationship with work motivation in the Superior Court of Lima Norte - 2016, throwing resulted in a correlation coefficient Rho Spearman 0.891, showing a high positive correlation between these variables.

6. Keywords: Labor Administrative Management and Motivation.

7. Introducción

La importancia de la presente investigación, está concentrada en Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la sede Central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte -2016. Teniendo como propósito identificar si esto afecta en sus trabajadores.

El personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, enfrenta cada vez más retos y exigencias, por tanto como factor humano se considera pieza clave en el funcionamiento y desarrollo de la misma. Dicha importancia radica en que los servidores públicos, brindan servicios de administración de justicia, son la imagen proyectada del Poder Judicial ante los

justiciables – ciudadanos, en coordinación con los operadores de justicia: Ministerio Público, Ministerio de Justicia –Defensa Pública, Defensoría del Pueblo y Policía Nacional del Perú. En otro orden de ideas, los factores necesarios a considerar en una buena gestión administrativa, es conocer como esta organizada la institución, sus miembros que la conforman sean funcionarios, servidores, el perfil del puesto del trabajador si esta acorde en el área que desempeña sus funciones ello conllevara a que pueda desarrollar su labor de manera eficiente y motivados a fin de sentirse satisfechos con su labor.

Cada empresa u organización, posee características únicas, las actividades que se realizan en una entidad la gestión administrativa, no se distingue, ni se palpa, pero su existencia es real y afecta todo lo que ocurre dentro de la organización ya su vez, se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización o entidad tiene a atraer y conservar el personal que se adapta a su gestión administrativa, esto puede llegar a ser una de las mayores fortalezas de la organización, si este se ha desarrollado adecuadamente, caso contrario constituye una de las principales debilidades.

En este sentido, se entiende como motivación laboral, que es un factor importante en cada ser humano en el desarrollo de sus funciones, al estar motivado otorga a la institución mejores resultados positivos, que pueden ser reconocidas y recompensados en favor del trabajador dado su aportación al éxito organizacional”, sin embargo nuestro objetivo principal es: Determinar la relación entre el la gestión administrativa y la motivación laboral, de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte del periodo 2016.

8. Metodología

La investigación es descriptiva ya que recolecta información relevante en una muestra. La población está constituida por los trabajadores administrativos de la Sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta los instrumentos de las dimensiones del cuestionario de la Gestión Administrativa: se compone en cuatro Dimensiones, planificación, organización, dirección y Control, asimismo de 31 ítems; y del cuestionario de Motivación Laboral: se compone en Siete Dimensiones, incentivos, integración, comunicación, liderazgo, motivación intrínseca, motivación extrínseca y Satisfacción laboral con 35 ítems.

9. Resultados

Los resultados demuestran que existe relación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral, es así que la gestión administrativa, en un nivel de ineficaz el 7.6% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, la gestión administrativa en un nivel regular, el 7.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Asimismo la gestión administrativa en un nivel eficaz y el 12% de los trabajadores percibe la motivación laboral alta.

A su vez, los resultados demuestran que las dimensiones de la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control, guardan relación importante con la motivación laboral, quedando comprobadas la hipótesis general y las hipótesis específicas. En cuanto a la prueba de la hipótesis general, el resultado de la prueba Rho Spearman, muestra un coeficiente de 0.891 y en las hipótesis específicas los resultados son: 0.869, 0.675, 0.869 y 0.629.

Para las dimensiones: planificación, organización, dirección y control, respectivamente con relación a la variable motivación laboral.

Tabla 7

Gestión Administrativa según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ineficaz	7	7,6	7,6
	Regular	74	80,4	88,0
	Eficaz	11	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0

Cuestionario de Gestión Administrativa (Anexo 2)

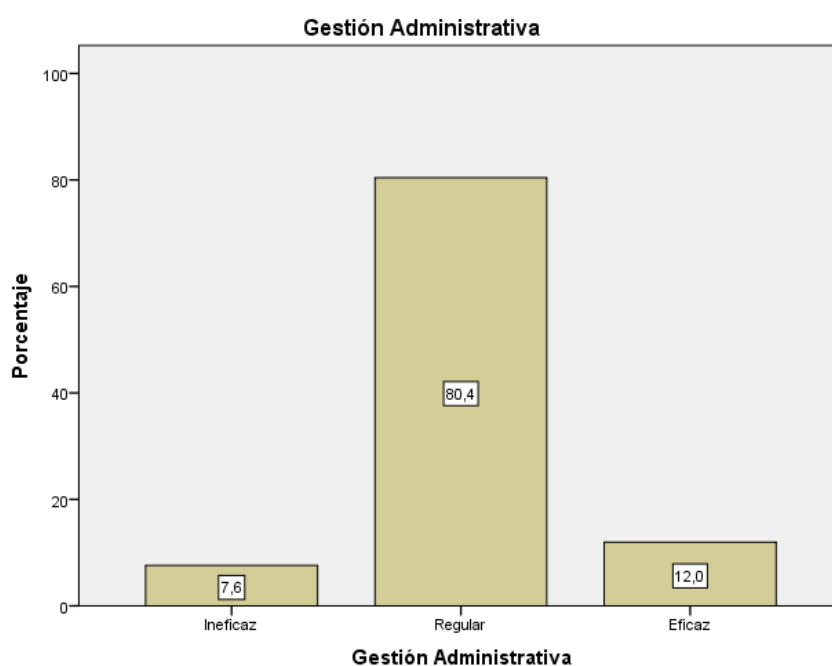


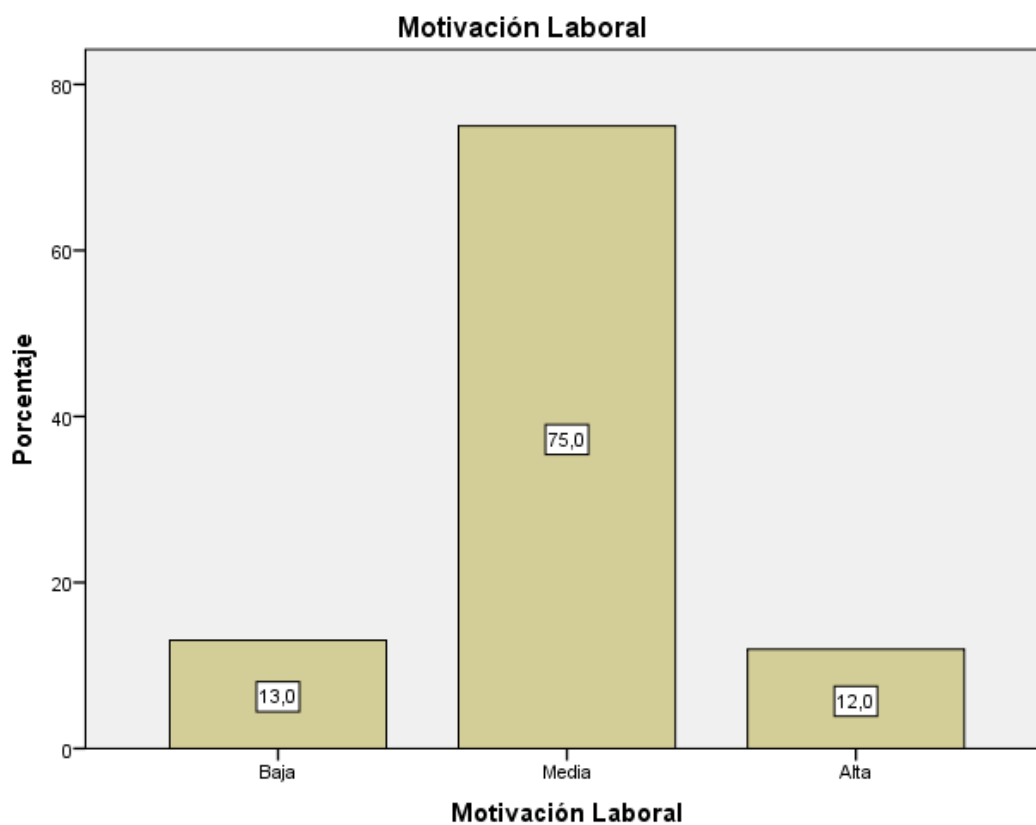
Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Gestión Administrativa

Se observa en la tabla y figura; la gestión administrativa en un nivel eficaz representa un 12%, regular representa un 80.4% e ineficaz 7.6%

Tabla 8

Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Cuestionario de Motivación Laboral (Anexo 2)



La Motivación Laboral

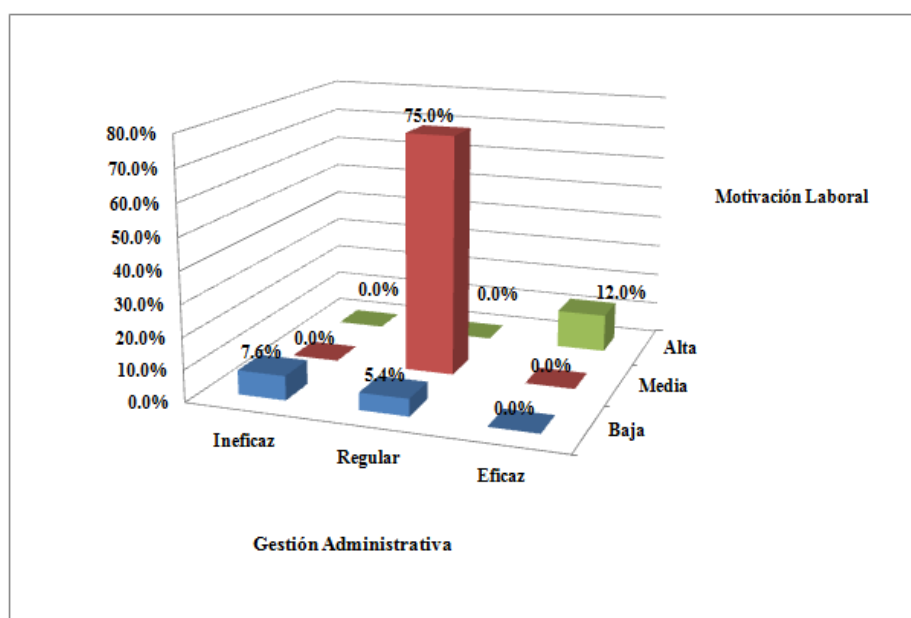
Se observa en la tabla y figura; la motivación laboral en un nivel alta representa un 12%, media representa un 75% y baja el 13%

Tabla 9

Gestión Administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Gestión Administrativa	Ineficaz	7 7,6%	0 0,0%	0 0,0%	7 7,6%
	Regular	5 5,4%	69 75,0%	0 0,0%	74 80,4%
	Eficaz	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)



Gestión Administrativa y la Motivación Laboral

Se observa en la tabla y figura; la gestión administrativa en un nivel ineficaz, el 7.6% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la gestión administrativa en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 10

Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Planificación	Ineficaz	6 6,5%	0 0,0%	0 0,0%	6 6,5%
	Regular	6 6,5%	69 75,0%	0 0,0%	75 81,5%
	Eficaz	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)

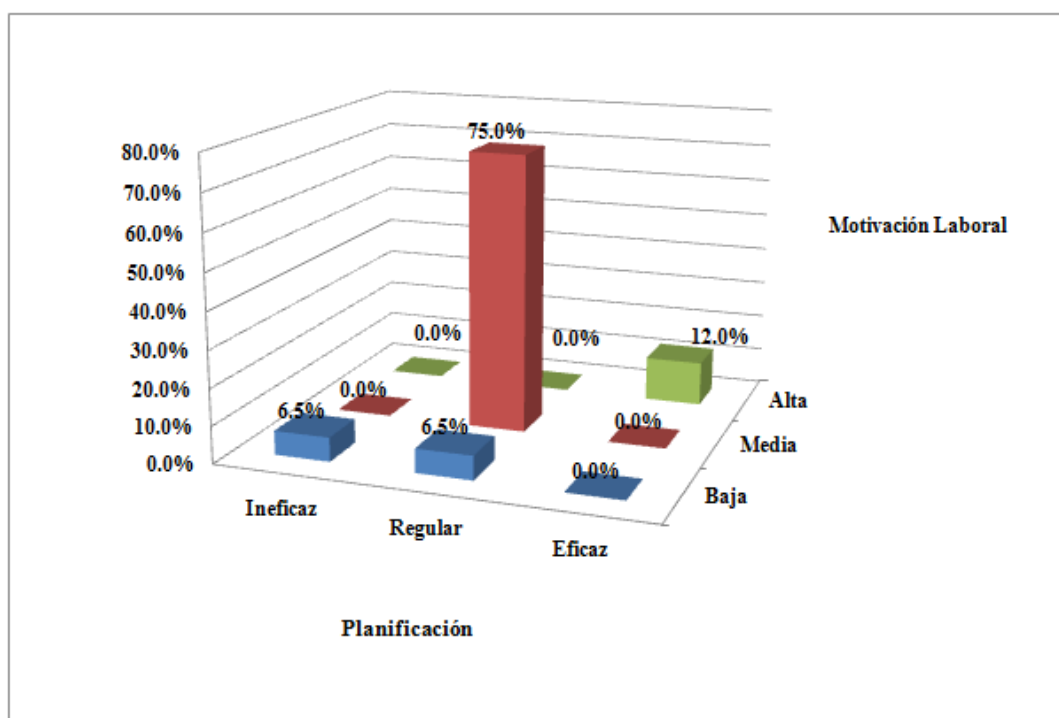


Figura 4. Diagrama de Columnas 3D del Planificación y la Motivación Laboral

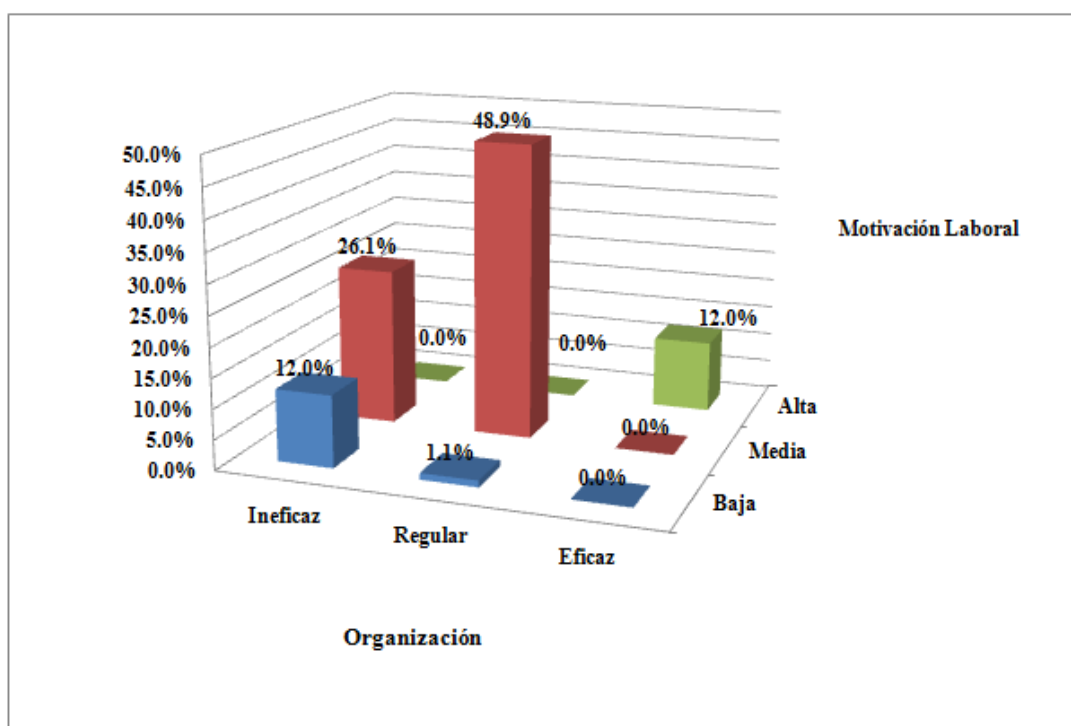
Se observa en la tabla y figura; la planificación en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la planificación en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la planificación en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 11

Organización y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Organización	Ineficiente	11 12,0%	24 26,1%	0 0,0%	35 38,0%
	Regular	1 1,1%	45 48,9%	0 0,0%	46 50,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)



Organización y la Motivación Laboral

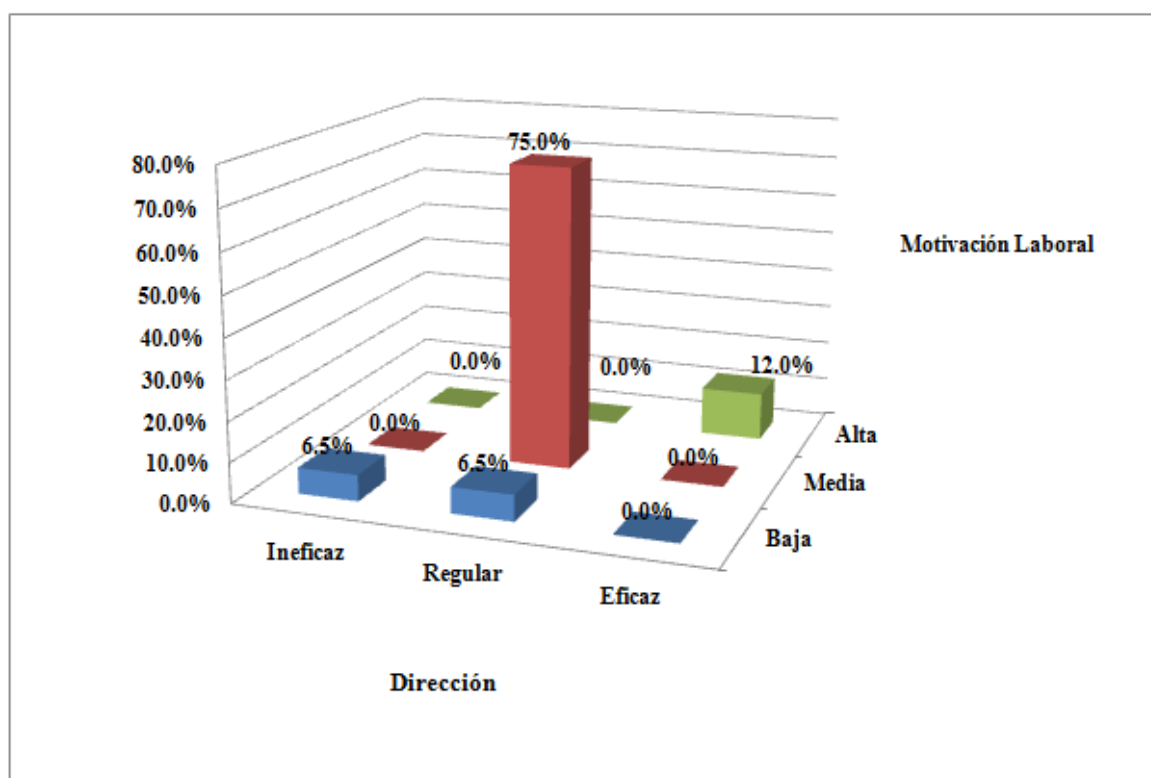
Se observa en la tabla y figura; la organización en un nivel ineficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la organización en un nivel regular, el 48.9% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la organización en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 12

Dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Dirección	Ineficiente	6 6,5%	0 0,0%	0 0,0%	6 6,5%
	Regular	6 6,5%	69 75,0%	0 0,0%	75 81,5%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	11 12,0%	11 12,0%
Total		12 13,0%	69 75,0%	11 12,0%	92 100,0%

Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)



Dirección y la Motivación Laboral

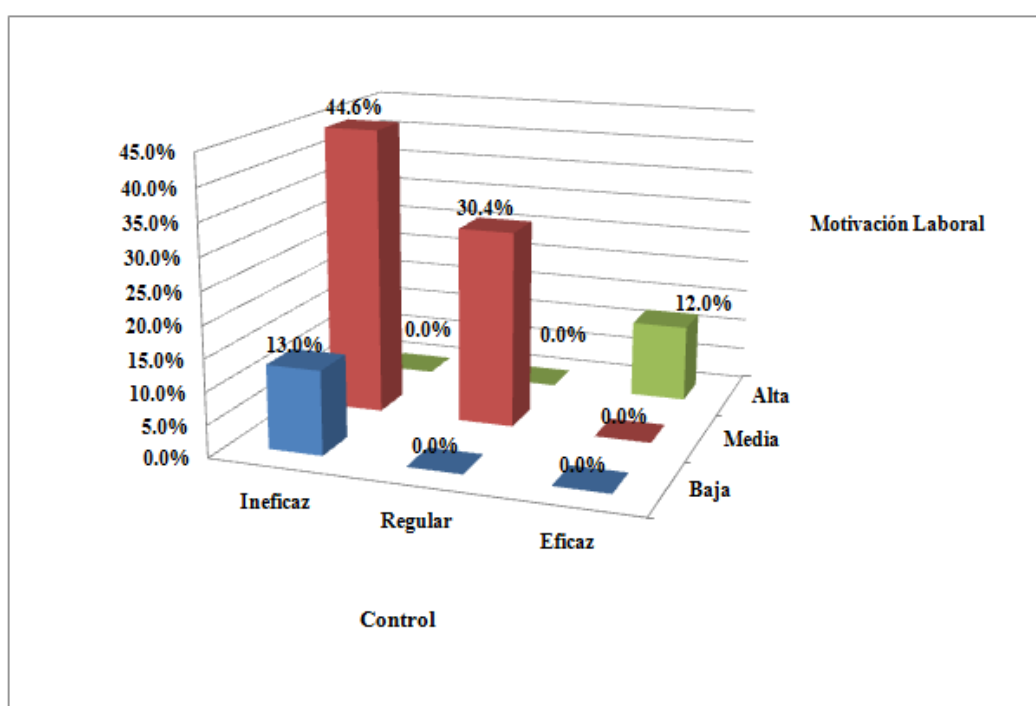
Como se observa en la tabla y figura; la dirección en un nivel ineficaz, el 6.5% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, la dirección en un nivel regular, el 75% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, la dirección en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 13

Control y motivación laboral

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Control	Ineficaz	12	41	0	53
		13,0%	44,6%	0,0%	57,6%
	Regular	0	28	0	28
		0,0%	30,4%	0,0%	30,4%
	Eficaz	0	0	11	11
		0,0%	0,0%	12,0%	12,0%
Total		12	69	11	92
		13,0%	75,0%	12,0%	100,0%

11. Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Motivación laboral (Anexo 2)



Control y la Motivación Laboral

Se observa en la tabla y figura; el control en un nivel ineficaz, el 13% de los trabajadores presenta una motivación laboral baja, por otro lado, el control en un nivel regular, el 30.4% de los trabajadores presenta una motivación laboral media. Así mismo, el control en un nivel eficaz, el 12% de los trabajadores presenta una motivación laboral alta.

Tabla 14

Gestión Administrativa y la motivación laboral

		Motivación Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,891**
		N	,000
		92	92
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	.
		92	92

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

Se observa en la tabla y figura, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre Gestión Administración y motivación

Tabla 15*Planificación y motivación laboral*

Correlaciones			
		Motivación Laboral	Planificación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,869**
		N	,000
		92	92
	Planificación	Coefficiente de correlación	,869**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	.
		92	92

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

Se observa en la tabla y figura; el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre Planificación y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

Tabla 16

Organización y Motivación laboral

		Correlaciones		
		Motivación Laboral	Organización	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Organización	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Se observa en la tabla y figura el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación significativa entre organización y Motivación laboral .

Tabla 17

Dirección y Motivación laboral

Existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

No existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

17. Correlación dirección y Motivación Laboral

		Correlaciones		
		Motivación Laboral	Dirección	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Dirección	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre dirección y Motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016.

Tabla 18

Control y motivación laboral

		Motivación Laboral	Control
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,629**
		N	92
Control		Coefficiente de correlación	,629**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

Se observa en la tabla y figura el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.629 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: existe relación significativa entre el control y la Motivación laboral.

10. Discusión

Para el logro del objetivo de la investigación, se les tomó a los trabajadores administrativos de la Corte superior de Justicia de Lima Norte -2016. Un cuestionario graduado en la escala de Likert y elaborado en base a las teorías de la gestión administrativa sustentado por Según Ferrande (2011), indicó que “la gestión administrativa Municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y complemento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros” (p.12).

Los resultados de la investigación se diferencian con los trabajos de Del Castillo y Cuadros (2014), puesto que coincide en afirmar que la gestión administrativa es un fenómeno administrativo al cual están correlacionadas otras variables administrativas como es el caso de la motivación laboral y como ha sido demostrado en la presente investigación. En el presente estudio se logró una correlación alta (Rho de Spearman 0,891, entre la relación significativa de la gestión administrativa y la motivación laboral.

11. Conclusiones

- La presente investigación, demuestra que existe relación significativa entre Gestión Administrativa y motivación según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891, demostró una alta asociación entre las variables.
- Sí existe relación significativa, entre Planificación y Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables.
- Sí existe relación significativa, entre Organización y Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Sí existe relación significativa, entre Dirección y Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables.
- Sí existe relación significativa entre control y Motivación Laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte- 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.629, demostró una moderada asociación entre las variables.

12. Referencias Bibliográficas

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*. Recuperado de: http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). *Escuela Nacional de Administración Pública. Gestión por Proceso para la Administración Pública*. 2° Edición. Lima, 2016.
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Armendaris, T. (2000). *Introducción a la psicología*. Fondo Editorial – Textos Universitarios Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). *Tesis de Maestría, Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz – Ancash*.
- Andía, W. (2016). *La gestión Pública.*, Lima, Perú.
- Ávila, c. (2010). *Conceptos básicos de estadística*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica-basica>
- Bisquerra, A. (2004), *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla
- Broggi, A. (2010). *Tesis internacional: Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*, Buenos aires, Argentina. Recuperado de internet.
- Bustamante, E. (2012). *Tesis de Maestría: clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*.
- Bustamante, E. (2013). *El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 3, n°1, pp. 35-49.
- Castañeda, V. (2007). *Manuales normativos para la gestión administrativa en la administración pública*. Lima, Perú.
- Cantin, S. (2009). Estudio de las encuestas, recuperado de: [https://www.uam.es/personalpdi/stmaria/jmurillo/investigaciónEE/Presentaciones/curso 10/ENCUESTA Trabajo.pdf](https://www.uam.es/personalpdi/stmaria/jmurillo/investigaciónEE/Presentaciones/curso%2010/ENCUESTA%20Trabajo.pdf).
- Chaname, R. (2016). *Constitución Política del Perú, Código Procesal Constitucional*. Abogados Editores 2016.Lima, Perú.

- Chirinos, E. (2014). *La constitución*. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana*.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana*.
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana*
- Editorial Limusa. S.A. Grupo Noriega editores, Balderas 95, México ISBN 968-18.5872.7.
- Ed Michaels, Handfield, H. (2003). *La guerra por el talento*. Editora Géminis LTDA. Colombia.
- Falcon, A. y Herrera. G. (2005). *Análisis del Dato Estadístico. (Didáctica), Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas*.
- Ferrande, C. (2011). *Gestión administrativa y planeación estratégica. Madrid. España., Editorial McGraw Hill Interamericana. Pag. 12*.
- Fernández, P. (2008). *Valoración de empresas, Segunda edición, Editorial gestión 2000 Barcelona. P.57*.
- Fischman, D. y Matos L. (2014). *Motivación 360 °*. Editorial Gestión 2000. Lima Perú,
- Hernández, H., Fernández, D. y Babtista. P. (2010). *Metodología de la investigación D.F.Mcgraw.Hill*.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of Man, Cleveland, The World Press*.
- Gonzales, A. (2014), *Métodos de recolección de datos. Recuperado de: <https://prezi.com/9cavbaxhvus/métodos-de-recolección-datos/>*
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal, 4ta. Edición México: Trillas*.
- Instituto de Gobierno y Gestión Pública (2016), EUCIN- Bussines School (2016). *Estructura y Funcionamiento del estado peruano Lima-Perú*.
- Instituto de Gobierno de la Universidad San Martin de Porres (2016). *Gobernabilidad, Sociedad y Estado*.
- Jiménez, H. (2010). *Tesis nacional: La gestión de Intereses en la Administración pública peruana*. Perú.
Biststream/uni/123/1/jimenez_sh.pdf.
http://cybertesis.uni.edu.pe/es.slideshare.net/monsiec/administración_Stoner_6taedición.pdf.

- La Rosa, V. (2014). *Tesis nacional de Maestría: Gestión de Talento humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional*, Callao, Perú.
- Montiel & Asociados Consultores (2015). *SERVIR Comunicación efectiva para equipos de trabajos, gerentes públicos*.
- Palella, S y Martins, F (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
- Peña, F. (2014). *Tesis: Propuesta de un sistema de control de gestión para las Municipales del Estado de Carabobo*. Bárbula, Venezuela.
- Poder Judicial del Perú, Consejo Ejecutivo. (2012). *Reglamento de organizaciones y funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras*. Lima, Perú.
- Poder Judicial, Oficina de control de la Magistratura (2016) *Boletín mensual. Depósito legal*.
- Ramírez, E. (2010). *Proyecto de Investigación*. Lima, Perú.
- Reza, T. (2012). *Tesis: Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales*. Universidad superior de Comercio y Administración. México.
- Recuperado de: <http://motivaciónlaboral.galeón.com/motivación.htm>
- Rodríguez, V. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. 12va. Edición. Pearson, México 2014.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1998). *Administración*. 10va. Edición. Pearson, México 2010.
- Romero, J. (2011). *Pasos de la investigación científica*. Editorial Corporación Grafica, Aliaga SAC. Lima-Perú.
- Sandoval, J. (2007) *Psicología de Motivación*. Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la vega,
- SERVIR (2016). *Trabajo en Equipo*, corte superior de Justicia Lima-Norte.
- Stein, E. (2014). *Poder Judicial del Perú. Cátedra de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los desafíos de la gobernabilidad democrática y la crisis del estado*. Edición Poder Judicial. Fondo Editorial.
- Stephen, C. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Editorial Paidós SAYCF, Buenos Aires.
- Stoner, J, Freeman, R, y Gilbert, D. (2010). *Administración*. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson. México.

Recuperado de:
http://es.slideshare.net/monsiec/administración_Stoner_6taedición.pdf.

Stoner, J, Freeman, R, y Gilbert, D. (1996). *Administración. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson*. México.

Stephen, R. (1999). *Comportamiento Organizacional. Séptima Edición. México*. Editorial Phh.Pretice Hall.

Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marqueting personal. Depósito Legal*, Biblioteca nacional del Perú.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*.

Unidad de Coordinación de Proyectos (2016). *Poder Judicial. Boletín informativo mensual, Balance*.

Universidad de Lima (2016). *Gestión Empresarial*. Lima Perú.

<http://www.fcpolit.unr.edu.ar/tecnologiasdelaadministracion/files/2012/08/U1-Carles-Ramio-Teoria-de-la-Organizacion.pdf>

Recuperado de http://www.asapbiblioteca.com.ar/wp-content/uploads/2014/10/fundamentos_de_teoría_de_la_planificación_ahumada.pdf

Recuperado de http://catedradireccionycontrol.blogspot.pe/2011/03/teorias-de-direccion_29.html

Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/direccion/direccion.shtml>

Recuperado de <https://prezi.com/unxfa9vzaue/teoria-general-de-control/>

http://html.rincondelvago.com/teoria-administrativa_control.html

Venegas, C. (1989). *Derecho y Administración Pública*. Editorial IDEMSA.

Vergara, M. (2015) *Metodología de la investigación*. Perú.

Recuperado de: <http://vergaramaryoris.blogspot.pe/2016/08/que-es-metolologia-de-investigación.html>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, Nueva York, John Wiley & Sons.

Zelayaran D. (2015). *Metodología de la Investigación jurídica*.