



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión administrativa y la productividad laboral en
los trabajadores del módulo de familia del Poder
Judicial, Huamanga 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Vizcarra Guillén, Zunilda
Br. Vizcarra Castro, Luis Alberto

ASESOR:

Dr. González González, Dionisio Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ - 2018

Dedicatoria

Dedicamos, nuestro trabajo de investigación a Dios,
Nuestro motivo para seguir los pasos correctos,
Dedicamos la presente tesis a nuestros familiares,
Nuestros familiares son nuestro apoyo para seguir mejorando;
en lo profesional.

Los Autores

Agradecimiento

Agradecemos al docente de la maestría en gestión pública, Dr. Dionisio Godofredo González González, quien nos ha preparado con conocimientos amplios, aconsejándonos sobre presente investigación sea realizada con esmero, dedicación, con una investigación a profundidad, todo con un solo objetivo, que nosotros los maestrandos, conozcamos y nos realicemos como verdaderos profesionales, después de culminar con la maestría.

Agradecemos a nuestros familiares, se ha contado con el apoyo familiar, dándonos aportes, consejos y fortaleciéndonos a ser mejores profesionales en la gestión pública.

Agradecemos a nuestros colegas de la maestría, que también estuvimos apoyándonos, cuando en un momento estuvimos en dudas sobre las investigaciones nos apoyamos y es una gran ventaja poder contar con grandes profesionales en la maestría.

Los Autores

Presentación

Señores Miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración la tesis titulada “La gestión administrativa y la productividad en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Ayacucho 2017.”, el mismo que ha sido ejecutado con la finalidad de, determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Creemos que será de mucha utilidad y contribución para el desarrollo de la ciudad y distritos colindantes y la eficacia en la gestión pública.

Estamos seguros que se reconocerán los aportes del presente trabajo de investigación y esperando cumplir con los requisitos necesarios y amerite su aprobación; sin embargo, como todo trabajo humano es capaz de ser perfeccionado, esperamos vuestras sugerencias para mejorarlo y así poder realizar la sustentación de la presente tesis.

Los Autores

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. METODO.....	34
2.1. Diseño de la Investigación	34
2.2. Variables, operacionalización.....	34
2.3. Población muestra y muestreo.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES	59

VII. REFERENCIAS	60
ANEXOS	64
Anexo 01. Matriz de consistencia	65
Anexo 02. Instrumento para la variable Gestión Administrativa	66
Anexo 03. Instrumento para la variable productividad	68
Anexo 04: Matriz de Validación – Validador 01	70
Anexo 05. Matriz de Validación – Validador 02.....	78
Anexo 06. Matriz de Validación – Validador 03.....	86
Anexo 07. Autorización por el módulo de familia del Poder Judicial	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable independiente.	35
Tabla 2. Operacionalización variable dependiente.	37
Tabla 3. Relación de trabajadores del Módulo de familia del Poder Judicial.....	39
Tabla 4: Resultado de la Gestión Administrativa	43
Tabla 5: Dimensión Planificación	44
Tabla 6: Dimensión Organización	45
Tabla 7: Dimensión Dirección.....	46
Tabla 8: Dimensión Control	47
Tabla 9: Resultados de la productividad	48
Tabla 10: Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio.	49
Tabla 11: Correlaciones entre la variable Gestión administrativa * Productividad	50
Tabla 12: Correlaciones dimensión planificación * productividad.....	51
Tabla 13: Correlaciones dimensión organización * Productividad.....	51
Tabla 14: Correlaciones dimensión Dirección * Productividad	52
Tabla 15: Correlaciones dimensión Control * Productividad	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 2: Resultados de la Gestión administrativa.	43
Figura 3: Dimensión Planificación	44
Figura 4: Dimensión Organización	45
Figura 5: Dimensión Dirección	46
Figura 6: Dimensión Control.....	47
Figura 7: Resultados de la productividad	48

RESUMEN

La presente investigación titulada “La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017” con objetivo general para determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. La hipótesis de la investigación es si existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Para el desarrollo de la investigación se aplicó un método de investigación descriptiva correlacional, el tipo de estudio es no experimental, el tipo de la investigación utilizada, por su naturaleza, es cuantitativa, la muestra seleccionada fue de 34 trabajadores del poder judicial las técnicas utilizadas fueron la encuesta, los instrumento que se usó son dos cuestionarios. Los resultados obtenidos se dieron en base a los objetivos y a las hipótesis planteados en la investigación para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Alfa de Cronbach. En los resultados se observa que la gestión administrativa es calificada como inadecuado mientras que la productividad se obtuvo una calificación medio con un 62%. Por último se pudo concluir que entre la variable gestión administrativa con la variable productividad existe relación significativa lo que conlleva a que existe una relación positiva muy fuerte, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta el hipótesis planteado.

Palabras claves: Gestión administrativa, productividad y planificación

ABSTRACT

The present investigation titled "The administrative management and the labor productivity in the workers of the module of family of the Judicial Power, Huamanga 2017" with general aim to determine the degree of relation between the Administrative Management and the Labor Productivity of the Module of Family of the Judicial Power Huamanga 2017. The research hypothesis is whether there is a significant relationship between the Administrative Management and the Labor Productivity of the workers of the family module of the Judicial Power, Huamanga 2017. For the development of the research, a method of correlational descriptive research was applied. the type of study is non-experimental, the type of research used, by its nature, is quantitative, the sample selected was 34 workers of the judiciary, the techniques used were the survey, the instrument used was two questionnaires. The results obtained were based on the objectives and the hypotheses raised in the research for the reliability of the instrument, the contingency coefficient of the Cronbach's Alpha test statistic was used. In the results it is observed that the administrative management is qualified as inadequate while the productivity was obtained an average qualification with 62%. Finally, it was concluded that between the variable administrative management with the productivity variable there is a significant relationship which leads to a very strong positive relationship, with these results it can be mentioned that in the present investigation the hypothesis is accepted.

Keywords: Administrative Management, productivity and planning.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacional

A nivel mundial existe un reconocimiento general entre los sujetos respecto a la tarea del Poder Judicial, que considera que la administración de la equidad es derrochadora, moderada y con una parte notable de degradación en cada uno de sus estratos y cadenas de mando. Sin embargo, estudios recientes han implementado que la gestión administrativa puede llegar a ser adecuada mediante un manejo de ella. Así lo aclara un estudio previo elaborado por (Sanchez, 2015) quien manifiesta que motivar a los empleados, hoy en día se ha convertido en una tarea indispensable para las empresas. Lo que ha comprobado que un empleado motivado asistirá al trabajo más contento, puesto que el mismo aprovechará mejor el tiempo y se comprometerá con dicha entidad e, incluso, será más productivo. En este contexto podemos llamar la atención sobre el hecho de que la administración es básica para la tarea de cualquier organización o reunión social, y sensatamente es básico para lograr el objetivo de la competitividad en un mundo globalizado. Por procesos técnicos de gestión el trabajo se reorganiza y los estándares, las estrategias y la metodología se construyen para lograr mayor productividad y eficiencia. (Munch, 2010).

De la misma forma, lo menciona (Fleitman, 2007). Quien refiere que la conducción de la administración dentro de las instituciones viene a ser una herramienta imprescindible que impacta directamente en las diversas áreas funcionales de una determinada institución. Es por ello, que viene a ser una acción humana en donde el ser humano tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, con normas mejoradas y unas organizaciones más efectivas y competitivas.

Nacional

La gestión administrativa se realiza a través de cuatro funciones específicas: la planeación, la organización, dirección y control; pues un manejo adecuado de ello contribuirá a su buen desenvolvimiento para conseguir los objetivos deseados. Un artículo presentado por la empresa R& C consulting (2014)

manifiesta que los esfuerzos por mejorar la gestión pública en el Perú son cuantiosos, que por lo general no expresan a una orientación estratégica, pues lo que muchas veces se desarrollan de manera aislada y desarticulada. Por otra parte, un informe presentado por la cámara Comercio de Lima (2017) indica que el Perú logró el mayor crecimiento de la productividad laboral promedio (PL) de las economías de América Latina, al registrar un avance de 2,2% durante el 2016. Sin embargo, una mala administración en la gestión podría conllevar a la baja productividad de los trabajadores. Si bien es cierto en Perú, las diferentes organizaciones manifiestan una gestión administrativa es deficiente. Por ello, (La Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa del Poder Judicial, 2017) implemento una reducción de los costos de las Unidades Ejecutoras, ya que ello, conllevara a mejorar la capacidad de los trabajadores judiciales y resolver problemas. Estos son algunos de los objetivos que asumirá la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa del Poder Judicial que se ha implementado, así se dispuso mediante una Resolución Administrativa N° 256-2017-CE-PJ, publicada en el diario oficial “El Peruano”.

Local

Un estudio realizado por (Loayza,C& Lette,Y, 2014) manifestó que el PRIDER de la ciudad de Ayacucho, se venido deteriorando cada vez más, pues los principales problemas que enfrente es la deficiente y falta de capacitación que conllevo a una baja productividad de los empleados y por ende un mal desempeño laboral. Es así que el problema radica la inadecuada Gestión administrativa en el Poder Judicial, del módulo de familia, en la ciudad de Ayacucho. Pues, a pesar de que esta institución cuenta con una buena organización, de tener un personal capacitado, aun no se está produciendo una carga procesal adecuada, esto debido a la forma lenta con la que circula los documentos, dentro de ello se evidencia no hay acceso a la información completa a los usuarios; no hay un personal capacitado para brindar informaciones. Ello, repercute en la productividad de los trabajadores a que desempeñen de forma inadecuada sus funciones.

Por otro lado, se ha observado la inconformidad de los sueldos de los trabajadores que ha conllevado a que estos no muestren eficiencia en sus respectivas áreas, asimismo no se percibe el trato no amable por parte de los auxiliares jurisdiccional cuando dan sus respuestas ante cualquier situación que se presenta, muchos de ellos se encuentran cansados y enfocados en poder culminar sus labores encomendados.

Un caso se observó durante la carga procesal en el 2017 en el módulo de familia donde ingresaron una gran cantidad de denuncias y demandas, por lo que se procedió a producir con más rapidez omitiendo plazos y diligencias que se debían de realizar, por lo que los usuarios denunciantes y denunciados quedaron inconformes y algunos afectados por el fallo de las resoluciones. Uno de los casos presentados fue una denuncia por violencia familiar, donde el Juez determino la potestad de la menor (hija) al padre a pesar de que no haya tenido pruebas periciales y haya sido el causante de los daños físicos y psicológicos.

Por otra parte en la parte local, otros de los problemas que se presentó es que los magistrados del poder Judicial no revisan con detenimiento los detalles de cada caso, puesto que cada día se le acumula gran cantidad de trabajo, razón por la que muchas veces sus decisiones no son coherentes, u omiten analizar aspectos esenciales del proceso o simplemente su sustento es superficial, violando de esta forma la garantías fundamentales que se exigen para la administración de justicia, ello ha conllevado a que los trabajadores de la institución rindan menos en sus labores, pues muchos de ellos no demuestran motivación durante su jornada laboral. Asimismo, la falta de implementación, tal es el caso de que las computadoras de las distintas oficinas se encuentran en mal estado, lo que repercute a que no se trabaje de manera eficiente. Las impresoras en cada oficina y de cada juzgado solo tiene 3 impresoras, por lo que en cada juzgado solo existe 5 a 6 oficinas y cuenta con 2 impresoras, por lo que la secretaria, el asistente y los psicólogos y la trabajadora social también utilizan la misma impresora, lo que ello conlleva incomodidad pues lo que se necesita es un trabajo más rápido y eficaz. La inadecuada gestión administrativa en el módulo familiar generando rendimientos bajos en sus labores. Es por ello

que en dicha investigación tendrá como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa con la productividad laboral, ello nos permitirá verificar cuan relacionados están ambas variables.

1.2. Trabajos previos

Internacional

García, Guerrero, Rivera, et. al, (2017) en su Investigación: *La Gestión Administrativa Y Su Incidencia En El Compromiso Laboral De La Policía Nacional Del Ecuador*. Universidad Técnica de Quevedo. Quevedo, Ecuador. La presente Investigación tuvo como objetivo central incidencia de la gestión administrativa en el compromiso del talento humano policial, con propósito de aportar significativamente al desarrollo organizacional de la Policía Nacional del Ecuador. Esta investigación tuvo como muestra de estudio a 400 miembros policiales, poseyendo un diseño de investigación analítico – descriptivo de enfoque cuantitativo correlacional, el instrumento que usó fue un cuestionario de preguntas para los miembros policiales. Como conclusión se llegó que la gestión administrativa sí influye de manera directa con respecto al su compromiso como policías dentro de actividades operativas, entendiendo que cuando no hay una buena gestión administrativa genera que el personal policial cumpla con su labor solamente por compromiso mas no con un sentimiento de vocación con motivación. La presente investigación aporta a esta, con el entendimiento de poseer una buena gestión administrativa la cual repercutirá psicológicamente con respecto al compromiso de la labor que una persona realiza.

Fuentes (2012), en su Tesis: *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. La presente tiene como objetivo central establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, como muestra de estudio de 20 trabajadores, posee un diseño de investigación descriptivo correlacional. El instrumento que usó un cuestionario de preguntas dirigidas a los jefes de área. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral no influye en la productividad, la situación laboral y las buenas relaciones generan una mejor

satisfacción refieran sentirse satisfechos no es lo suficientemente significativo aunque sí se encuentra productividad. La presente investigación aporta datos sobre la satisfacción que encuentran los trabajadores al encontrarse con buenas condiciones de trabajo gracias a una adecuada gestión administrativa pero que mejoraría si se trabajara el aspecto interno la estabilidad en el trabajo y las relaciones.

Riquelme (2015), en su Tesis: *Aplicación de un Sistema de Control de Gestión para el Poder Judicial de Chile*. Universidad de Chile. Santiago, Chile. La presente Investigación tuvo como objetivo central aplicar un modelo de Control de Gestión al Poder Judicial de Chile. Esta investigación tuvo como muestra de estudio el Poder Judicial. Tiene un diseño de investigación aplicativo, el instrumento que usó fue el proyecto en sí, llegando a la conclusión de que un sistema de control de gestión, ayuda bastante al conocimiento del negocio para así tomar mejores decisiones y ser más competitivos, pero además con respecto a las instituciones públicas también ayudan a generar una mejor administración para su correcto desempeño, porque las empresas publicas necesitan tener una buena estrategia de gestión. La presente investigación aporta a esta sobre la importancia de la gestión en distintas organizaciones sean públicas o privadas para poder administrarla mejor y cumplir con los objetivos.

Bonilla & Díaz (2015), en su Tesis: *Análisis de la Gestión Administrativa y su Incidencia sobre el Desempeño Laboral de los Funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" Del Cantón Milagro, Periodo 2012-2014*. Universidad Estatal del Milagro. Milagro, Ecuador. La presente Investigación tuvo como objetivo central analizar la incidencia que tiene la Gestión Administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades " Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro a través de la utilización de métodos cualitativos para contribuir en la mejora continua de la Institución. Se tomó una muestra de estudio de los 50 funcionarios que laboran en el hospital. La investigación tiene un diseño de investigación de tipo descriptiva correlacional y no experimental. Se usó como

instrumento de recolección de datos, un cuestionario para los funcionarios, y una guía de observación y entrevista. Se llegó a la conclusión que los hospitales no toman decisiones adecuadamente desde la alta gerencia y esto repercute en el desempeño laboral de los funcionarios lo que ocasiona un mal servicio y los pacientes quedan insatisfechos. La presente investigación aporta a esta destacando la relación que tiene una gestión gerencial adecuada con el buen desempeño, satisfacción en los trabajadores y en los clientes.

Aguirre (2014), en su tesis: *Planeación Estratégica y Productividad Laboral*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. La presente Investigación tuvo como objetivo central determinar la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral de los colaboradores del Hotel del Campo ubicado en la ciudad de Quetzaltenango. Esta investigación tuvo como muestra de estudio a 40 colaboradores, posee un diseño de investigación descriptivo, el instrumento que usó fue un cuestionario de preguntas para los colaboradores. Como conclusión se obtuvo la planeación estratégica si ejerce influencia en la productividad laboral porque permite solucionar problemas antes que ocurran, o sea prever ciertos inconvenientes para así desarrollar mejor su producción. La presente investigación aporta a esta resaltando la prevención de las consecuencias de los riesgos mediante la planeación estratégica la cual ayuda bastante a corregir errores.

Nacional

Santa María (2017), en su Tesis: *Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. La presente Investigación tuvo como objetivo central determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad según los trabajadores que se dedican al cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes en el año 2016. Como muestra de estudio se tomó a 100 individuos entre profesionales, especialistas, entre otros que mantienen un criadero. Posee un diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. La investigación usó un cuestionario de preguntas para los individuos de la

muestra. Se llegó a la conclusión que existe alta relación con la gestión administrativa y la productividad de la empresa conjuntamente con todas sus dimensiones. La presente investigación no otorga información importante sobre que la gestión administrativa sí influye significativamente en la producción, de manera que hay que reforzar y trabajar aún más en este aspecto con todas sus dimensiones en conjunto.

Rojas (2017), en su Tesis: *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. La presente investigación como objetivo central tiene el establecer la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima – 2017. Cuenta con una muestra de estudio de 50 trabajadores, tiene un diseño de investigación es no experimental de tipo aplicada, de nivel descriptivo, correlacional de corte transversal. El instrumento que se usó un cuestionario de preguntas para los trabajadores. Como conclusión la gestión administrativa tiene alta relación con las dimensiones de compromiso organizacional y afectivo, un nivel regular en continuidad y normativo; determinando así que existe una relación entre las dos variables planteadas. La presente investigación aporta a esta aseverando la importancia de la gestión administrativa en el compromiso de los trabajadores con la empresa lo que logrará una mejor labor y producción.

Alarco (2016), en su Tesis: *Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. La presente Investigación tuvo como objetivo central determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015. Como muestra de estudio de 30 empleados. Tiene un diseño de investigación no experimental – transversal de tipo correlacional causal, de enfoque cuantitativo. Como instrumento se usó un cuestionario de preguntas. Llegando a la conclusión que la gestión

administrativa tiene relación directa muy alta con la satisfacción laboral. La presente investigación nos otorga información relevante sobre el aspecto ya no solo de la productividad mejorada gracias a una buena gestión sino además a cuán satisfechos se siente los trabajadores y que por ende también repercutirá en su desempeño laboral.

Reátegui (2016), en su Tesis: *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. La presente Investigación tuvo como objetivo central determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad del poder judicial en el módulo penal de Moyobamba, periodo 2016. Esta investigación tuvo como muestra de estudio a 36 colaboradores, tiene un diseño de investigación de tipo no experimental correlacional. El instrumento que se usó fue una guía de análisis documental y un cuestionario de preguntas. Como conclusión se tuvo que existe un incremento en la productividad cuando la gestión administrativa es trabajada, indicando una relación significativa entre las dos variables. La presente investigación nos otorga datos relevantes de la gestión administrativa en torno a la productividad, que el incremento de ésta genera que en los indicadores se encuentre mayor eficacia, identificación y mayor compromiso en su trabajo.

Facho (2017), en su Tesis: *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. La presente Investigación tuvo como objetivo central determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Esta investigación tuvo como muestra de estudio a 57 trabajadores, tiene un diseño de investigación descriptivo con enfoque cuantitativo, como instrumento que usó un cuestionario de preguntas para los trabajadores. Como conclusión se llegó que la empresa está en un nivel regular con respecto a su planificación, organización, control, y dirección administrativa y que influye en gran medida

a la productividad de sus trabajadores, ya que los individuos no están siendo bien administrados en todas estas áreas, repercutiendo en su desempeño. La presente investigación aporta a esta, reforzando la necesidad de una gestión administrativa óptima la cual llevará a los individuos que laboran dentro de ella a ejecutar sus tareas de manera óptima.

Local

Abarca y Arriarán (2014) en su Tesis: *Gestión Administrativa y Rentabilidad Económica de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Ayacucho: 2008- 2012*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. La presente Investigación tuvo como objetivo central analizar la incidencia de la Gestión Administrativa en la Rentabilidad Económica, para calcular su impacto en el rendimiento económico, mediante el análisis de los indicadores económicos, para presentar a los directivos y miembros de la Junta General de Accionistas, los resultados de la gestión de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Ayacucho S.A. del 2008-2012. Esta investigación tuvo como muestra de estudio a 78 trabajadores y administrativos de la empresa, cuenta con un diseño de investigación aplicada, no experimental, cuantitativo, correlacional, explicativo, retrospectivo y de corte longitudinal. El instrumento que se usó fue un cuestionario de preguntas para los colaboradores, guía de observación y entrevista. Como conclusión se llegó que la gestión administrativa sí incide significativamente en la rentabilidad gracias a la implementación de sistemas de información, y control en general lo cual hace que pueda obtener más ingresos. La presente investigación aporta datos importantes acerca de la gestión administrativa, la cual tiene varios elementos que permiten de manera general organizarse bien y hacer buen uso de los recursos, y que además se puede determinar su calidad mediante los indicadores de gestión.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa

Bastidas & Pisconte (2009) la administración pública desde el punto de vista metodológico se concibe como todas las instituciones y entidades públicas y privadas que otorgan servicios de manera pública, éstas instituciones pueden depender de cualquier nivel del gobierno, local, regional o central; en concreto se refiere a todas estas entidades que laboran por los intereses públicos, proveyendo servicios y regulando necesidades sociales hasta de otras instituciones públicas.

Hurtado (2008) refiere que la gestión administrativa se trata de una “Acción Humana” que depende de características esenciales de la competitividad.

Caldas, Carrión, Heras (2002) menciona que hace que la institución cumpla los procesos de eficazmente y para ello es necesario el cumplimiento de lo siguiente:

Proceso oportuno que consistes en no hacer las cosas a destiempo; Minimización de costes realiza mediante la simplificación y la utilidad de los datos obtenidos; Rigurosidad y seguridad se trata de la veracidad en la información y que debe de ser confidencial.

Proceso administrativos

Hurtado (2008) refiere que es una herramienta, o sea un instrumento para las instituciones de manera que puedan cumplir con lo que se han propuesto satisfaciendo sus necesidades. Cuando los encargados de esta gran labor ejecutan adecuadamente su trabajo, es más fácil que lleguen a cumplir sus objetivos, de acuerdo a esto como indicador se puede referir que los administradores realizan bien sus labores cuando llegan a los objetivos.

Planeación

Hurtado (2008) establece que son las actividades a realizar en un tiempo lejano conjuntamente con las metas que se desea conseguir.

Por otro lado, Luna (2015) menciona que este proceso es básico en la administración, sin ello el resto de funciones no serán significativas, ya que con ello se determina a dónde se quiere llegar en la institución, de lo contrario se podría estar arriesgando mucho. Con la planeación la institución sabe qué está buscando, en dónde se ubicará, en qué momento empezará sus actividades y qué harán para conseguirlo. De esta manera se puede definir que la planeación es la delimitación de objetivos, lineamientos, procedimientos, proyectos, presupuesto, estrategias y programas fijos; empezando por la previsión para que se tenga base de lo que se hará en cada etapa del proceso administrativo.

Importancia de la planeación

Luna (2015) refiere a planeación es el modelo de inicio para que la institución realice bien sus funciones, de tal manera es de suma importancia además porque: Otorga un sentido correcto al proceso administrativo; Se ejecuta la investigación necesaria para así con el conocimiento determinar las bases adecuadas; genera preparación en las instituciones para enfrentar los problemas; considera el aspecto interno ambiental de la institución para definirlo; está enfocado a mejorar y progresar en el futuro; examina el ambiente externo, teniéndolo en cuenta para usar las circunstancias que favorecen a la institución; accede al encargado a seleccionar la mejor alternativa; Organiza los recursos y el tiempo de manera adecuada en la institución para lograr resultados; Instituye las bases para que se ejecute el control; Instaura las bases de la institución y se encamine correctamente.

Aguilar (2009) para los altos cargos y sus laboradores es necesario que estén identificados con los objetivos de la institución, lo que sigue es conseguirlos, lo cual genera interrogantes de lo que se tendrá que hacer para ello, entonces se procede a la generación del plan para lo que se hará a futuro

predeterminadamente, y para ello hay que tener visión de lo que se realizará, previendo y visualizando.

Organización

Hurtado (2008) se refiere, a la estructuración de la institución, en donde se encuentran los elementos básicos e imprescindibles para asignar puestos, ocupaciones, responsabilidades para llegar a los resultados.

Luna (2015) menciona que es la entidad que posibilita a un grupo de personas realizar actividades con una eficiencia óptima, y mejor de lo que haría una sola persona, sería un grupo de sujetos con un objetivo en común, cohesionados por responsabilidades.

Importancia de la organización

Es muy importante la organización dentro de las instituciones como parte de la gestión, ya que importante por lo siguiente: genera la adecuada estructuración de la institución; delimita la jerarquía necesaria para que los integrantes funcionen adecuadamente; define las tareas por departamento, evita doble trabajo; permite obtener resultados; divide adecuadamente las labores para mantener un orden; delimita la estructura para las etapas de control y dirección sea confiable.

Aguilar (2009) luego de que se haya determinado la manera en que se realizaran las acciones y hacia dónde se encamina, lo que continúa es ejecutar la labor, y para ello se distribuirá las actividades a realizar entre los integrantes del grupo y en qué participarán cada uno, la repartición de las tareas está orientado por la forma de trabajo a realizar, el espacio físico y de las personas que van a laborar. Todos estos elementos se juntan de manera que se pueda cumplir con lo propuesto, además de reducir gastos u obtener mayor satisfacción en los trabajadores, caso contrario si se encuentran dificultades con respecto a los miembros se los gestionarán. Cada individuo

que realiza una labor determinada afronta su relación con los demás del grupo y este grupo con los demás grupos de la institución.

Dirección

Hurtado (2008) explica que se trata de la ejecución del plan por medio de los recursos humanos, y la administración debe liderarlo de manera eficiente para obtener los mejores resultados.

Luna (2015) refiere que es el ejercicio de liderar con una buena comunicación, supervisión, con motivación y tomando buenas decisiones para llegar a lograr los objetivos efectivamente en la institución.

Villalva (2009) explica que suele llamarse además ejecución, liderazgo o comando, y es una función trascendental, que autores señalan que esto y la administración son lo mismo.

Importancia

Es de tal importancia porque: Encamina las políticas establecidas en la organización y planeación; genera comportamiento esperados en los integrantes de la institución; una dirección eficiente influye en su productividad; la calidad es vista por los logros obtenidos, los métodos implementados y en los sistemas de control eficaces; con la dirección se genera la adecuada comunicación para que la institución se desempeñe bien.

Control

Luna (2015) refiere que es un proceso el cual mide, valora y evalúa el plan, organiza, integra, y direcciona con el propósito de reparar y retroalimentar variaciones para cumplir con la meta.

Hurtado (2008) describe que con ello se puede hacer comparaciones del durante y después de cada proceso para poder hacer una buena toma de decisiones y corregir lo necesario.

Permite medir el desempeño; toma correctivos; instaure controles a los procesos y actividades; instaure controles a los recursos de la empresa.

Importancia de la gestión Administrativa

Hurtado (2008) explica que la administración que se realiza mediante la Gestión Administrativa se puede considerarla como una disciplina general y de mucha importancia basada en desarrollar procesos que mediante un cúmulo de conocimientos adquiridos por los especialistas en la materia y conjuntamente con sus capacidades y destrezas lo usarán en las instituciones. La administración como proceso posee diversas acciones que los administradores deben ejecutar para alcanzar los objetivos de la institución. Entonces podemos referir de la administración que: conduce racionalmente las actividades, recursos y energía de la institución para que lo desarrolle; la administración es muy antigua el cual empieza, desde el inicio de la vida estacionaria del hombre antiguo para cumplir con sus necesidades; es naturalmente humana, porque se desarrolla gracias a su cognición, y se realiza en todo tipo de actividades desde pequeñas hasta de gran envergadura, porque todos los elementos de los que se compone buscan llegar a que se produzca lo planteado en las instituciones; el rol fundamental de la administración es clave frente a cualquier otra disciplina, ciencia o técnica, porque la administración se aplica en toda actividad que realice un individuo o grupo, con ello se puede mencionar que toda persona es un administrador en algún nivel con respecto a su vida, por ende, es la más realizada.

Productividad

Definición

Para Galindo & Ríos (2015) mide cuán eficiente es la utilización del trabajo y el capital para generar ganancias, de esta manera a mayor productividad se generará más ganancias con menos recursos. Así con respecto a la productividad laboral, se trata de la producción de un empleado por un tiempo determinado.

Fleitman (2007) nos habla de que una alta productividad se llega gracias a un buen plan y control de factores, a su vez la determinan muchos otros como

los recursos y procesos, que existen cuando una entidad está bien capacitada, orientada, con positivismo y deseo de desarrollo en lo que hace. También se menciona sobre la productividad laboral, que es un hecho importante en la institución del recurso humano, pero aún lo son los involucrados que usan sus habilidades para generar cambios, innovaciones, calidad, mejorando resultados, aumentando la productividad, ellos aseguran el futuro de la institución, por ello es necesario contarlos como un activo y no como costo, por ello es necesario un cambio en la actitud gerencial que incentive más a sus colaboradores para que sean más productivos.

Gestión para la productividad

Dirección General de la Productividad (2008) explica que tiene que ver con desarrollar procesos que se establecen en la institución para direccionar las actividades de quienes lo integran para mejorar la productividad:

Para ello se necesita: Delimitar continuamente objetivos para mejorar la productividad y conocer hacia dónde van los esfuerzos; mejorar la productividad mediante la coordinación de las labores de los colaboradores conjuntamente con los recursos; comprobar lo que se ha obtenido para ver si existe alguna dificultad o problema para aplicar las correcciones necesarias; Hacer revisiones sistemáticamente de experiencias para aprender de ellas para mejorar procesos y resultados. Los procesos de gestión de la productividad se efectúan de manera intencionada, estructurada (de modo ordenado y con metodologías establecidas) y constante (se vuelven a iniciar las acciones y procesos una vez corregidas y mejoradas, con nuevos objetivos).

Medición de la productividad laboral

Eficacia

Fleitman (2007) refiere que mide los resultados basados en los objetivos propuestos, suponiendo que se practican ordenada y organizadamente.

La eficacia mide si la institución es capaz de alcanzar sus objetivos gracias a los medios disponibles: un piloto es eficaz cuando usa de la mejor manera los recursos de su auto para lograr ser ganador.

Indicadores de eficacia por Blanco (2009): menciona lo siguiente.

El autocontrol es ser capaz de mantener control en contexto de estrés; la autoconfianza es ser capaz de creer en uno mismo y en sus habilidades para desarrollar de la mejor manera una labor y aún más en difíciles situaciones; las conductas ante el fracaso indica ser capaz de analizar los resultados o acontecimientos negativos; el compromiso con la institución: ser capaz de actuar en base a lo que requiere la institución por su propia voluntad.

Dimensiones de Eficiencia

Blanco (2009) también nos habla de que el análisis del rendimiento es todo un proceso organizado y estructurado, que analiza lo que ocurre en el trabajo y los logros del trabajador, además de su nivel de ausencia, para poder determinar cuán productivo es y si puede llegar a más, por tanto el mejorar la producción es la meta de dichos análisis y por eso las instituciones deben tener en cuenta lo importante del recurso humano en su productividad.

La eficiencia apunta al mediano plazo, para que de esta manera se pueda mejorar las formas de trabajar y los objetivos, resultan de la comparación del rendimiento real de un individuo en su espacio y capacidad con lo que ha determinado la institución como rendimiento. De este modo también se menciona que la eficiencia tiene que ver con el trabajo realizado y el tiempo usado para ello, como criterio tiene en cuenta la productividad referente al uso de recursos con que se cuenta para conseguir los objetivos.

Fleitman (2007) menciona que consiste en medir los esfuerzo que se requiere para obtener resultados en base a objetivos, los elementos de los que se compone son el tiempo, costo, buen uso de recursos y calidad, por ende, cuando se utiliza muy bien estos elementos se obtienen resultados con mayor eficiencia. La eficiencia es clave en el éxito de una institución, pero la eficacia

es determinante, de esta manera la efectividad engloba estos dos elementos eficacia y eficiencia los cuales deben estar en buenos niveles para que así se desempeñe bien toda entidad.

Blanco (2009) menciona algunos indicadores: la dirección de personas consiste en que otra persona actúe en base a nuestros juicios con adecuado uso del poder o autoridad que el puesto nos otorga; el desarrollo de personas es conocer qué necesitan las personas para así desarrollarlas y apoyarlas en su estado presente y futuro mediante actividades; liderazgo es un rol que permite crear un ambiente adecuado para gestionar adecuadamente el equipo. Intensión de orientar a otros; trabajo en equipo menciona la participación activa para lograr un objetivo en común, aunque no esté relacionado con la necesidad de uno.

Gómez (2010) habla de cinco características que tiene toda institución en donde la creación y constitución de sistemas participativos han mejorado la productividad: La institución comparte con sus colaboradores las ganancias económicas cuando se genera una mayor productividad; la existencia de buenas relaciones jerárquicas, entre los colaboradores y la dirección, siempre evitando que ellos vean la participación como un procedimiento de organización que podría perjudicar su trabajo; la creación de una cultura institucional que permita la unión de los colaboradores; la introducción de sistemas que garanticen el acatamiento de los derechos laborales.

Medición del desempeño laboral

Fleitman (2007) toma en cuenta lo siguiente para realizar una medición del desempeño laboral evalúa las habilidades. (Disposición, confianza, responsabilidad, si necesita supervisión, pro actividad, trabaja en equipo, buenas relaciones personales, puntual, seguro y concurrente). Toma en cuenta características que posee y que sobresale; Si presenta intereses profesionales; si el trabajador cuenta con características a mejorar.

Según el artículo IV de la (Ley N° 27444, 2007) menciona que los principios elementales del procedimiento administrativo son los siguientes: Principio a la legalidad, principio de debido procedimiento, principio de impulso de oficio y principio de racionalidad.

Principio a la legalidad: Las autoridades en gestión deben actuar en cuanto a la Constitución, la ley y la ley, dentro de los recursos acreditados y de concurrencia con las razones por las que se les dio. (Ley N° 27444, 2007).

Principio de debido procedimiento: Los administrados aprecian todos los derechos, asegura la característica en el método reglamentario debido, que incorpora el privilegio de descubrir argumentos, ofrecer y crear probar y obtener un inspirado y establecido en la ley. El establecimiento de una técnica debidamente autorizada está representado por las normas del derecho administrativo. La mejor dirección posible del derecho procesal civil es material justo cuando es bueno con la administración regulatoria. (Ley N° 27444, 2007).

Principio de impulso de oficio: Las autoridades deben coordinar y avanzar el método y solicitar la directa o la rutina con respecto a los actos que son apropiados para la aclaración y la determinación de las ediciones fundamentales. (Ley N° 27444, 2007).

Principio de racionalidad: Las opciones del especialista autorizado hacen compromisos, califican usurpaciones, castigos de la fuerza, o fijan los confines en regulado, deben ser ajustados dentro de los puntos de ruptura de la fuerza de trabajo asignada y mantener el grado debido entre la manera para ser utilizados y los propósitos generales de la población que se asegurarán, con un objetivo específico a fin a que reaccionen a lo que es totalmente fundamental para el cumplimiento de su compromiso. (Ley N° 27444, 2007).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?

Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?

PE2: ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?

PE3: ¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?

PE4: ¿De qué manera el control se relaciona con la planificación se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?

1.5. Justificación del estudio

Se justifica porque mediante una exhaustiva investigación se realizó la búsqueda de diversas fuentes bibliográficas a fin de poder obtener una respuesta fundamental sobre gestión administrativa y su influencia en la productividad en el Modulo de Familia del Poder Judicial en Huamanga.

Importancia teórica: Se destaca por el uso de la diversidad fuentes bibliográficas que permitieron acceder a las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, de esa forma se resaltó las ideas que han brindado conocimiento a profundidad sobre el tema de estudio a quien tomamos como base a Hurtado, (2008) para la variable Gestión Administrativa y a Fleitman

(2007) para la variable productividad, de esta manera se encuestó a 34 trabajadores.

Importancia Social: En lo social la investigación se justifica porque es importante tener en claro que la gestión administrativa es la habilidad de utilizar los recursos disponibles para lograr las metas u objetivos de una institución que ayudara al mejor manejo en cuanto a los procesos que se llevan a cabo en el Poder judicial para ello es imprescindible que los trabajadores de esa institución desempeñen adecuadamente su función ya que ello conllevará a una mejora en la productividad para así lograr una buena atención de calidad para proteger a la sociedad.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

H2: Existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

H3: Existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

H4: Existe relación significativa entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Objetivos Específicos

OE1: Determinar el grado entre la planificación y la productividad de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

OE2: Explicar el grado de relación entre la organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga2017.

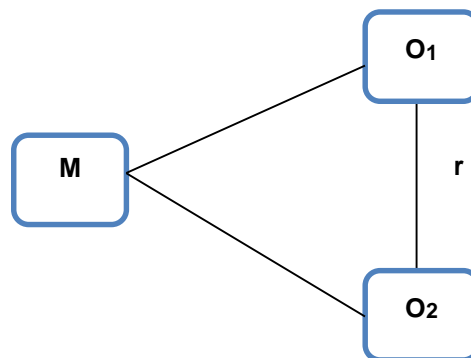
OE3: Determinar el grado de relación entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

OE4: Explicar el grado entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga2017.

II. METODO

2.1. Diseño de la Investigación

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) El diseño corresponde a un diseño no experimental descriptivo – correlacional transversal, ya que se describió cada una de las variables sin alterar su realidad, de esta manera se resolvió los objetivos que tuvieron como enfoque el encontrar la relación entre ambas variables, el diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M : Muestra (trabajadores)

O1 : Gestión administrativa

O2 : Productividad

r : Relación de causalidad de las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable I: Gestión administrativa

La gestión administrativa es una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativas, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo. Por ello viene a ser el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Variable II: Productividad

La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico.

Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización variable independiente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión administrativa	La gestión administrativa es una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativas, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo. Por ello viene a ser el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente	La variable gestión administrativa se medirá a través de sus cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección, control. El cuestionario referido a la variable administrativa, constó de 4 dimensiones: Planificación con 07 ítems,	Planificación	- Establece los objetivos y la misión	ORDINAL Nunca (5) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (2) Siempre (1)
				- Estudia alternativas	
				- Determina recursos necesarios	
				- Genera estrategias para alcanzar objetivos	
			Organización	- diseña los cargos y las tareas específicas	
				- crea la estructura de la organización	
				- coordina las actividades laborales	
				- establece políticas y procedimientos	
				- Define la asignación de los recursos	
			Dirección	- dirige y motiva los empleados	
				- establece la comunicación	
				- soluciona conflictos laborales	
				- Diseña estrategias para mejorar el desempeño	
			Control	Mide el desempeño	
Toma correctivos					
Establece controles el proceso y actividades.					

objetivos específicos. Hurtado (2008)	organización 07 ítems, dirección 08 ítems, control con 08 ítems, haciendo un total de 30 ítems.	Establece controles a los recursos de la empresa.	
--	--	--	--

Tabla 2. Operacionalización variable dependiente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
PRODUCTIVIDAD LABORAL	<p>Cuando la Productividad es alta se pueden alcanzar con mayor facilidad si es realizado una adecuada planeación y control de los factores. Asimismo, la productividad es fruto de muchos factores: tecnología, planeación, recursos de capital, organización, sistemas, controles y otras muchas cosas que solo están presentes donde hay dedicación, capacitación y actitud positiva y optimista en las tareas que se emprenden. Fleitman, (2007).</p>	<p>Para esta variable se ha identificado sus principales características, por lo que se podrá evidenciar su comportamiento a través de dos dimensiones: eficacia y eficiencia. El cuestionario referido a la variable productividad estuvo medido por eficiencia y eficacia que estuvo comprendido por 15 ítems para cada dimensión, haciendo un total de 30 ítems</p>	Eficiencia	- Dirección de personas	Ordinal Nunca (5) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (2) Siempre (1)
				- Desarrollo de personas	
				- Liderazgo	
				- Trabajo en equipo	
			Eficacia	- Autocontrol	
				- Confianza así mismo	
				- Comportamiento ante fracasos	
				- Compromisos con la organización	
				- Capacidad de comprensión	

Metodología

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

Tipo de estudio

Según el autor Fidias (2012), define: “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (p.24).

Según el autor Sampiere (2010) “La investigación es no experimental, debido a que no existe manipulación de las variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.127).

Según el autor Hernández, et al (2003) “El método correlacional es tratado como un tipo de investigación descriptiva, porque describe una condición existente. Sin embargo, dicha condición es diferente de aquellas que típicamente son descritas en un auto-reporte. Un estudio correlacional describe de manera cuantitativa el grado en que se relacionan dos o más variables cuantificables” (p.42).

Según su naturaleza, es investigación cuantitativa, porque cuantifica los valores después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y serán elaborados en base a las dimensiones e indicadores de las variables, asimismo se elaboran las tablas y figuras estadísticas coherentes con la metodología empírica.

Para esta investigación se adoptará un enfoque metodológico cuantitativo, los hallazgos, que se obtendrán ayudarán a la toma de decisión para establecer nuevas propuestas de desarrollo social dirigidas al Poder Judicial.

Según la orientación que asume, es investigación orientada a la comprobación cuya orientación básica es contrastar teorías, emplea principalmente la metodología empírico-analítica. Su objetivo es explicar y predecir los fenómenos.

Utiliza técnicas de análisis cuantitativos y enfatiza el contexto de justificación o verificación.

2.3. Población muestra y muestreo

Población

Contando con la población con el personal jurisdiccional y administrativos del Poder Judicial del módulo de familia de la provincia de Huamanga, que consta de 34 trabajadores en las diferentes áreas.

Muestra

Para elegir la muestra se determinó mediante la conveniencia del autor, por muestreo no probabilístico, siendo una muestra a 34 representantes del módulo familiar, en la tabla se muestra los que pertenecerán a nuestra muestra.

Tabla 3. Relación de trabajadores del Módulo de familia del Poder Judicial.

TRABAJADORES	N° DE TRABAJADORES
Coordinadora	01
Psicólogos	05
Trabajador Social	04
Asistente de comunicaciones	02
Asistente Administrativo	01
Mesa de Partes	01
Asistente de Informática	01
Juez	03
Asistente de Juez	03
Secretario Judicial	06
Asistente jurisdiccional	03

Auxiliar Judicial	04
TOTAL	34

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La redacción de las técnicas, así como de los instrumentos debe de ser de forma corrida y en forma coherente.

Técnicas

Se utilizó la encuesta, permitió obtener información de gracias a la participación del personal jurisdiccional del módulo de familia de Huamanga.

“La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas” (Grasso, 2006: pag.13)

Instrumentos

El cuestionario, se elaboró sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas sobre las variables a investigar y sus dimensiones.

Se aplicó el cuestionario a los trabajadores del módulo familiar y se recogió información sobre las variables en estudio: gestión administrativa y productividad.

El cuestionario referido a la variable administrativa, constó de 4 dimensiones: Planificación con 07 ítems, organización 07 ítems, dirección 08 ítems, control con 08 ítems, haciendo un total de 30 ítems.

El cuestionario referido a la variable productividad estuvo medido por eficiencia y eficacia que estuvo comprendido por 15 ítems para cada dimensión, haciendo un total de 30 ítems.

Validación

La validación de los instrumentos se lleva a cabo por medio de la firma de tres jueces expertos en la materia o tema a trabajar el desarrollo.

La validez de los instrumentos de recolección de datos: fue realizado por docente de la maestría en Gestión Pública Dr. Dionicio Godofredo González González y

las dos validaciones de los instrumentos fueron validados por los Magister Elkin Augusto Pérez Vallejo y Lourdes Agreda Romero.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento (Siempre y cuando sea una encuesta), se lleva a cabo mediante una prueba piloto, al cual se aplicará la prueba del alfa de Crombach. Sin embargo, de ser otro tipo instrumento, solo se efectúa la validación y se obviara este punto. Siendo calculado mediante la varianza de ítems y la varianza del puntaje total, se procesó a través del software de estadística SPSS V23. Los resultados fueron: Gestión administrativa, 0.891 y el de Productividad 0.986, que corresponden al nivel de confiabilidad excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para la investigación fueron un análisis descriptivo, este se empleó para ambas variables que consto con la construcción de tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras, tal como se muestra en los resultados, asimismo se utilizó el análisis de la estadística inferencial, se utilizó el software estadístico SPSS V23, del cual se obtuvo los resultados a través de las tablas estadísticas y figuras, así también se empleó la Prueba de Shapiro-Wilk, para determinar si las variables y dimensiones de estudio presentan distribución normal. Por último, una vez determinado la prueba se utilizó el Estadístico Rho de Spearman, porque los valores encontrados fueron no paramétricos.

2.6. Aspectos éticos

La presente tesis de gestión administrativa y productividad en el módulo de familia del Poder Judicial Ayacucho 2017, para dar inicio y recolectar los datos de acuerdo al tema de investigación ha se tomado en cuenta el consentimiento y la libre participación del personal jurisdiccional y administrativos del módulo de familia en el Poder Judicial; asimismo, se ha solicitado el permiso al módulo de familia, por lo que fuimos aceptados para realizar la encuesta, reservando los nombres de los participantes de manera anónima, la finalidad de nuestra investigación fue recabar datos reales y trascendentales para nuestro estudio, así mismo hemos cumplido

con mencionar las respectivas referencias bibliográficas de los autores, teniendo en cuenta las normas establecidas por la universidad.

III. RESULTADOS

Para la recolección de los datos se empleó los instrumentos validados y confiabilizados de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio, una vez obtenida los datos se realizó el procesamiento clasificación de acuerdo a tablas y figuras mediante el Excel y el Spss V23. Dichos resultados se muestran a continuación.

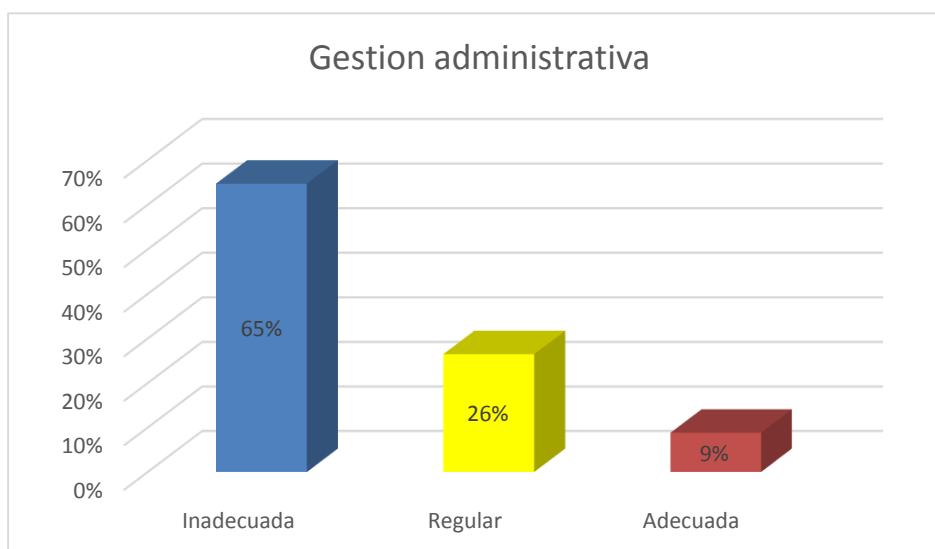
3.1. Descripción de resultados de los niveles de la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

De acuerdo al instrumento de la variable gestión administrativa se pudo obtener la información los cuales son presentados a continuación en tablas y figuras.

Tabla 4: Resultado de la Gestión Administrativa

	intervalo	f	%
Inadecuada	[30- 69>	22	65%
Regular	[70 - 104>	9	26%
Adecuada	[110 - 150>	3	9%
Total		34	100%

Nota: Encuestas aplicadas.



Fuente: Tabla 1.

Figura 1: Resultados de la Gestión administrativa.

Interpretación:

Tanto en la tabla 4 y figura 1 se evidencia los resultados obtenidos por parte la variable gestión administrativa calificándolo como inadecuado en un 65%, mientras que otros lo calificaron regular a un 26% y solo un 9% lo determinaron adecuado, esto se debe a que no existe un buen conocimiento administrativa además no mantienen un entorno en el que trabajando en grupos los trabajadores cumplen eficientemente sus objetivos planteados.

3.1.1. Descripción de resultados de la dimensión Planificación en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 5: Dimensión Planificación

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	7	16	22	65%
Regular	17	26	10	29%
Adecuado	27	35	2	6%
Total			34	100%

Nota: Encuestas aplicadas.

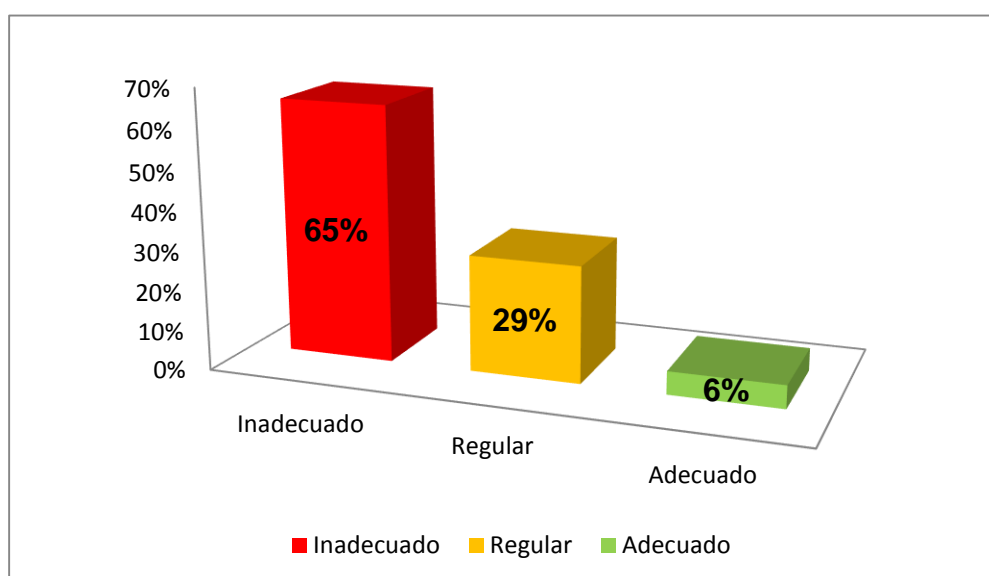


Figura 2: Dimensión Planificación

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2 se muestra los resultados de la dimensión planificación donde indica que el 65% de los trabajadores manifiestan que es inadecuado la planificación, el 29% manifiesta que es regular y por último un 6% de los trabajadores manifiesta que la planificación es adecuada en el módulo familiar del Poder judicial de Ayacucho.

3.1.2. Descripción de resultados de la dimensión Organización en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 6: Dimensión Organización

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	7	16	17	50%
Regular	17	26	16	47%
Adecuado	27	35	1	3%
Total			34	100%

Nota: Encuestas aplicadas

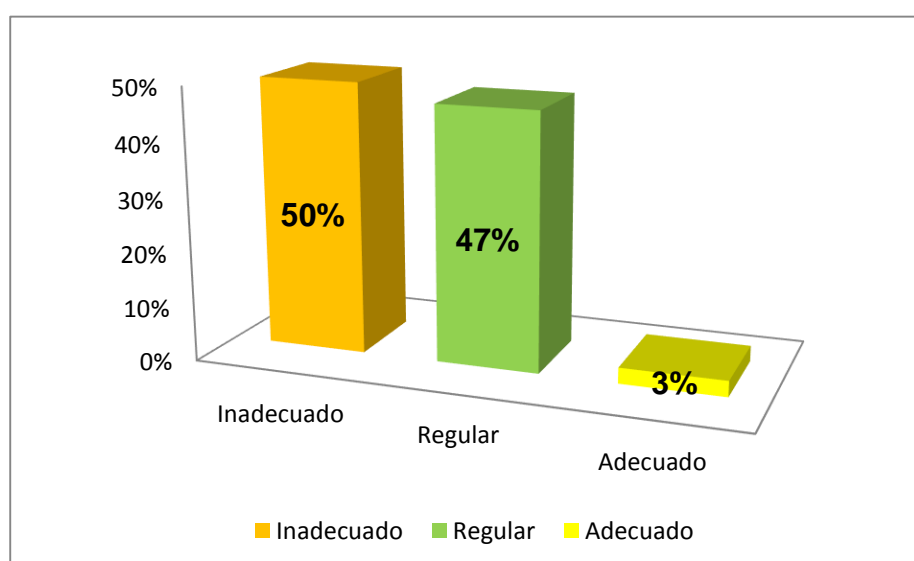


Figura 3: Dimensión Organización

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 3 se muestra los resultados de la dimensión organización donde indica que el 50% de los trabajadores manifiestan que es inadecuado la organización, el 47% manifiesta que es regular y por último un 3% de los trabajadores manifiesta que la organización es adecuada en el módulo familiar del Poder judicial de Ayacucho.

3.1.3. Descripción de resultados de la dimensión Dirección en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 7: Dimensión Dirección

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	8	19	21	62%
Regular	20	31	13	38%
Adecuado	32	40	0	0%
Total			34	100%

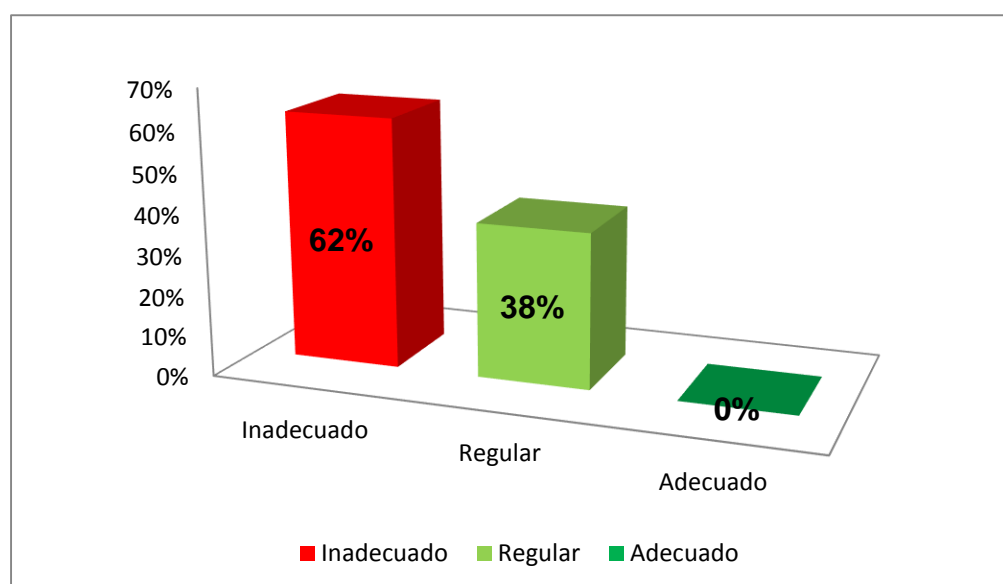


Figura 4: Dimensión Dirección

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4 se muestra los resultados de la dimensión dirección donde indica que el 62% de los trabajadores manifiestan que es inadecuada la

organización, el 38% manifiesta que es regular la organización en el módulo familiar del Poder judicial de Ayacucho.

3.1.4. Descripción de resultados de la dimensión Control en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 8: Dimensión Control

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	8	19	22	65%
Regular	20	31	11	32%
Adecuado	32	40	1	3%
Total			34	100%

Nota: Encuestas aplicadas.

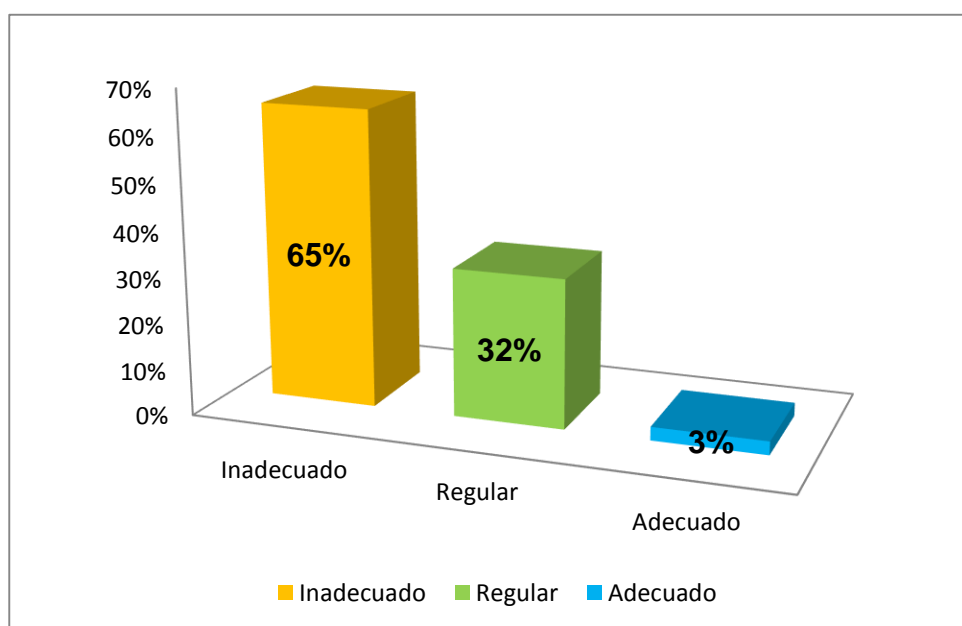


Figura 5: Dimensión Control

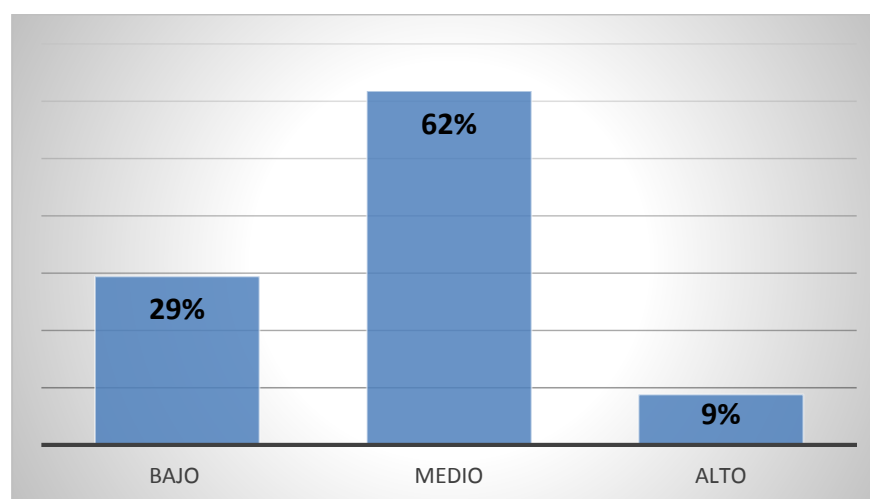
Interpretación:

En la tabla 8 y figura 5 se muestra los resultados de la dimensión control donde indica que el 65% de los trabajadores manifiestan que es inadecuado el control, el 32% manifiesta que es regular y por último un 3% de los trabajadores manifiesta que la organización es adecuada en el módulo familiar del Poder judicial de Ayacucho.

Tabla 9: Resultados de la productividad

	Intervalo	frecuencia	porcentaje
Bajo	[30 – 69>	10	29%
Medio	[70 – 109>	21	62%
Alto	[110 – 150>	3	9%
		34	

Nota: Encuestas aplicadas.



Fuente: Tabla 2.

Figura 6: Resultados de la productividad

Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 6 se puede observar los resultados obtenidos sobre la variable productividad evidenciando según como los trabajadores lo calificaron que la productividad se encuentra en una calificación medio con un 62%, mientras que otros solo un 29% lo calificaron como bajo y por ultimo solo el 9% como alto, esto se debe a que la productividad no hay tanta facilidad de manejar adecuadamente el control de factores como la tecnología, planeación recursos entre otros.

3.3. Contratación de las hipótesis de la normalidad

Antes de realizar las relaciones con el estadístico correspondiente se realiza la prueba de estadística de normalidad de las variables y dimensiones.

Tabla 10: Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.78	34	0.000
Productividad	0.905	34	0.006
Planificación	0.925	34	0.023
Organización	0.93	34	0.031
Dirección	0.963	34	0.298
Control	0.954	34	0.157

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la Tabla N° 10 muestra la prueba de normalidad realizada a las variables y dimensiones de estudio, se emplea la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk debido que la muestra de estudio de la investigación es menor a 50. En donde se puede mencionar que la dimensión dirección y control presentan una distribución normal ya que valor sig es mayor que 0.05 y la variable gestión administrativa, productividad planificación y organización no presentan una distribución normal donde el valor sig. Es menor a 0.05. Para ello se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba hipótesis general.

H_i: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 11: Correlaciones entre la variable Gestión administrativa * Productividad

		Gestión administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1	,712**
			0
		34	34
	Productividad	,712**	1
		0	
		34	34

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

Interpretación:

En la tabla N° 11 se puede evidenciar que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor "Rho" es de 0.712 lo que significa que existe una relación positiva muy fuerte, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba hipótesis específicas 1.

H₁: Existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 12: Correlaciones dimensión planificación * productividad

			Planificación	Productividad
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1	,425*
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	34	34
	Productividad	Coefficiente de correlación	,425*	1
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla N° 12 se puede evidenciar que existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor “Rho” es de 0.425 lo que significa que existe una relación positiva media con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba hipótesis específicas 2.

H₂: Existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 13: Correlaciones dimensión organización * Productividad

			Organización	Productividad
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1	,419*
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	34	34
	Productividad	Coefficiente de correlación	,419*	1
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla N° 13 se evidencia que existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor “Rho” es de 0.419 lo que significa que existe relación positiva media, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación. Es decir que una adecuada organización en la gestión administrativa dará como resultado un alto nivel de productividad.

Prueba hipótesis específicas 3.

H₃: Existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 14: Correlaciones dimensión Dirección * Productividad

		Dirección	Productividad
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,693**
	Productividad	N	0
		Coefficiente de correlación	34
		Sig. (bilateral)	,693**
		N	1
		0	
		34	

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

Interpretación:

En la tabla N° 14 se evidencia que existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor “Rho” es de 0.69 lo que significa que existe relación positiva considerable, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, una adecuada dirección de la gestión administrativa conllevará un nivel alto de la productividad laboral en los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga.

Prueba hipótesis específicas 4.

H₄: Existe relación significativa entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.

Tabla 15: Correlaciones dimensión Control * Productividad

		Control	Productividad	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1	,457**
		Sig. (bilateral)		0.007
	Productividad	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,457**	1
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	34	34

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

Interpretación:

En la tabla N° 15 se evidencia que existe relación significativa entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor "Rho" es de 0.45 lo que significa que existe relación positiva media, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, un adecuado control de la gestión administrativa conllevará a un alto nivel de productividad del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga.

IV. DISCUSIÓN

Existe un reconocimiento general entre los sujetos respecto a la tarea del Poder Judicial, que considera que la administración de la equidad es derrochadora, moderada y con una parte notable de degradación en cada uno de sus estratos y cadenas de mando. La conducción de la administración dentro de las instituciones viene a ser una herramienta imprescindible que impacta directamente en las diversas áreas funcionales de una determinada institución. Es por ello, que viene a ser una acción humana en donde el ser humano tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, con normas mejoradas y unas organizaciones más efectivas y competitivas. Según (Hurtado, 2008). La gestión administrativa es una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativas, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo. Por ello viene a ser el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Estos resultados obtenidos en la presente investigación permitirán problemas que afectan a los trabajadores. Dar inicio de esta teoría fue importante, debido a una búsqueda detallada se logró describir las dimensiones e indicadores correspondientes de las variables de estudio. De acuerdo a ello se realizó un cuestionario dirigido a los trabajadores y jefe de área del módulo de familia del Poder Judicial de Ayacucho, el total de la muestra fue de 34 trabajadores.

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos dicen que, existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Con una correlación de Spearman de $Rho = 0.712$. dichos resultados se muestran en la tabla y figura 2 los resultados de la dimensión planificación donde indica que el 65% de los trabajadores manifiestan que es inadecuado la planificación, el 29% manifiesta que es regular y por último un 6% de los trabajadores manifiesta que la planificación es adecuada en el módulo familiar del Poder judicial de Ayacucho.

De tal manera que este resultado es similar al trabajo de Bonilla & Díaz (2015) con tesis "Análisis de la Gestión Administrativa y su Incidencia sobre el Desempeño

Laboral de los Funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" Del Cantón Milagro, Periodo 2012-2014" quien concluyó que los hospitales no toman decisiones adecuadamente desde la alta gerencia y esto repercute en el desempeño laboral de los funcionarios lo que ocasiona un mal servicio y los pacientes quedan insatisfechos. Del mismo modo Alarco (2016) en su tesis titulada "Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015" quien concluyó que la productividad mejorada gracias a una buena gestión sino además a cuán satisfechos se siente los trabajadores y que por ende también repercutirá en su desempeño laboral. San María (2017) con tesis titulada "Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú" quien concluyó que existe entre la gestión administrativa y la productividad según los trabajadores que se dedican al cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes en el año 2016.

En la tabla 7 para explicar el grado de influencia de la organización con la productividad de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Ayacucho 2017. Se pudo observar que entre la dimensión organización con la variable productividad existe relación significativa ya que la significancia bilateral es menor a 0,05, así mismo el valor "Rho" es de 0.41 lo que significa que existe una relación positiva muy fuerte, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis específica de investigación donde indica que existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.". Teniendo una similitud con el trabajo de San María (2017) con tesis titulada "Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú" quien concluyó que existe entre la gestión administrativa y la productividad según los trabajadores que se dedican al cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes en el año 2016.

Tomando en cuenta la teoría de la productividad Cuando la Productividad es alta se pueden alcanzar con mayor facilidad si es realizado una adecuada planeación y control de los factores. Asimismo, la productividad es fruto de muchos factores:

tecnología, planeación, recursos de capital, organización, sistemas, controles y otras muchas cosas que solo están presentes donde hay dedicación, capacitación y actitud positiva y optimista en las tareas que se emprenden. (Fleitman, 2007). Teniendo en cuenta la productividad la tabla y figura 6 indica los resultados obtenidos sobre la variable productividad evidenciando según como los trabajadores lo calificaron que la productividad se encuentra en una calificación medio con un 62%, mientras que otros solo un 29% lo calificaron como bajo y por ultimo solo el 9% como alto, esto se debe a que la productividad no hay tanta facilidad de manejar adecuadamente el control de factores como la tecnología, planeación recursos entre otros. Estos resultados son contrastados con los resultados obtenidos por Fuentes (2012) con tesis titulada “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad. Universidad Rafael Landívar” quien pudo concluir que la satisfacción laboral no influye en la productividad, la situación laboral y las buenas relaciones generan una mejor satisfacción refieran sentirse satisfechos no es lo suficientemente significativo, aunque sí se encuentra productividad.

También Aguirre (2014), en su tesis: *Planeación Estratégica y Productividad Laboral*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Quien concluye que la planeación estratégica si ejerce influencia en la productividad laboral porque permite solucionar problemas antes que ocurran, o sea prever ciertos inconvenientes para así desarrollar mejor su producción. La presente investigación aporta a esta resaltando la prevención de las consecuencias de los riesgos mediante la planeación estratégica la cual ayuda bastante a corregir errores. Del mismo modo Reátegui (2016), en su Tesis: *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Llega a concluir que existe un incremento en la productividad cuando la gestión administrativa es trabajada, indicando una relación significativa entre las dos variables. Por otro lado, Facho (2017), en su Tesis: *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Llega a concluir que la empresa está en un nivel regular con respecto a su planificación, organización,

control, y dirección administrativa y que influye en gran medida a la productividad de sus trabajadores, ya que los individuos no están siendo bien administrados en todas estas áreas, repercutiendo en su desempeño.

V. CONCLUSIONES

- 1.1. Se logró determinar que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. De acuerdo a una correlación Rho de Spearman de 0.712 a un nivel de significancia del 5%. Evidenciando así que se acepta la hipótesis de investigación.
- 1.2. Se llegó a determinar que existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. De acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0.425 a un nivel de significancia del 5%. Lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 1.3. Se llegó a explicar que existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Presentando una correlación de Rho Spearman de 0.419 a un nivel de significancia del 5%. Por lo que llega a aceptar la hipótesis de investigación.
- 1.4. Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.693 a un nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis planteada en la investigación.
- 1.5. Se llegó a explicar que existe relación significativa entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.457. a un nivel de significancia de 5%. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación propuesta.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A los trabajadores del módulo familia realizar de manera continua los cronograma de actividades de acuerdo a las necesidades de los usuarios con la finalidad de mejorar la productividad de cada trabajador.
- 6.2. A los trabajadores planificar las actividades en el módulo familia de acuerdo a un análisis interno y externo, teniendo en cuenta los objetivos y metas que quiere lograr la institución con la finalidad que la productividad de los trabajadores no se vea afectada.
- 6.3. Al jefe responsable del módulo familia delegar actividades y responsabilidades a los trabajadores de acuerdo a las jerarquías que presenta dicho módulo de familia con la finalidad de obtener mayores resultados respecto a su productividad.
- 6.4. Al jefe del módulo familia de realizar talleres y capacitaciones de manera frecuente respecto a las actividades que realizan los trabajadores, ya que los talleres son una dirección eficiente en la productividad.
- 6.5. A los jefes responsables del módulo medir, valorar y retroalimentar las dificultades que presentan los trabajadores y realizar comparaciones del antes y después de cada actividad para realizar una buena toma de decisiones y mejorar lo necesario.

VII. REFERENCIAS

- Abarca, M. y Arriarán, M. (2014) Gestión Administrativa y Rentabilidad Económica de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Ayacucho: 2008- 2012. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú.
- Aguilar, R. (2009). Proceso administrativo. Mexico: Cid editor.
- Aguirre, H. (2014). planeacion estrategica y productividad laboral. Quetzaltenango.
- Alarco, S. (2016). Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfaccion de los trabajadores del Ministerio de Transporte y comunicaciones, Lima 2015. Lima.
- Álvarez, J. (2007). Dirección estratégica para el ambito administrativo de Poder Judicial. San José - Costa Rica.
- Bastidas,D & Pisconte,J. (2009). Gestion Publica.Chile: Intitute for democracy an aelectoral assintance.
- Becerra, F. (2008). Gestión de la producción: una aproxima conceptual. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Blanco, A. (2009). trabajadores competentes. España: ESIC editorial.
- Bonilla,K & Diaz,B. (2015). analisis de la gestion administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades "ciudadela las Pias del Canton periodo 2012-2014. Ecuador.
- Caldas,M ; Carrion, R; Heras A. (2002). empresa e iniciaiva emprendedora. Colombia: editex.
- Direccion General de la Productividad. (2008).Sistema de gestion para la productividad laboral. Mexico: Vivir mejor.
- Ena, B., & Delgado, S. (2006). Gestión administrativa de personal. Madrid.
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalizacion, Municipalidad de Lima.Lima.
- Fidias G., A. (2006). Protecto de Investigacion - Introducción a la metodologia cientifica. (5. Edición, Ed.) Venezuela; Caracas, Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Fisfálen, M. (2014). Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial. Lima - Perú.

- Fleitman, J. (2007). Evaluación integral para implantar modelos de calidad . Mexico: Editorial Pax Mexico.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango.
- Galindo, M & Ríos, V. (2015). Productividad. Mexico: Estudios Económicos.
- Gomez, J. (2010). Recursos humanos. Mexico: Ediciones Encuentro, S.A.
- Gregorio, A. (2012). Introducción a la gestión estratégica. España: UB virtual.
- Hurtado, D. (2008). Principios de administración. Medellín, Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Jaén, M., & Perrino, A. (2016). La recuperación de activos frente a la corrupción. Madrid: Editorial Gykinson.
- La Cámara Comercio de Lima. (03 de mayo de 2017). Productividad laboral en América Latina.
- La Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa del Poder Judicial. (18 de setiembre de 2017). Crean Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa del Poder Judicial. La Gaceta Jurídica, pág. 1. Lima -Perú.
- Ley N° 27444. (2007). Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima - Perú.
- Loayza, C & Lette, Y. (2014). Incidencia de la capacitación en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores del Programa Regional de irrigación de desarrollo rural integrado del Gobierno Regional de Ayacucho. Ayacucho .
- Luna, A. (2015). Proceso administrativo. Mexico: Grupo Patria Editorial.
- Mora, J., & Gómez, F. (2014). Males de la justicia: analizando los datos. España.
- Munch, L. (2010). ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Muñoz, J. (2017). La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial el Cono Norte, Lima. 2016. Lima - Perú.
- Novoa, C. (2015). Índice de calidad de la justicia del Poder Judicial de Chile ¿ Un instrumento para medir la producción de valor público? Chile.
- Parodi, L. (2017). Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016. Lima-Perú.
- Pasara, L. (2007). Estado de derecho y sistema de justicia en América Latina. España.

- Pozo, N. (2010). El estado en la búsqueda de transparencia de su actividad pública. Chile.
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderon, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Revista académica CONTRIBUCIONES A LA ECONOMÍA, 08.
- Reategui, C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso modulo penal de Moyobamba ,2016.Tarapoto - Perú.
- Riquelme, C. (2015). Aplicación de un sistema de control de gestión para el Poder Judicial de Chile. Chile.
- Riquelme, C. (2015). Aplicacion de un sistema de control de gestion para el Poder Judicial de Chile . Santiago de chile .
- Rivera, Guerrero, Garcia, et. al. (2017). La Gestión Administrativa Y Su Incidencia En El Compromiso laboral de la policia nacional del ecuador . Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.
- Rodriguez, J. (2017). Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016. Lima.
- Rojas, E. (2017). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institucion publica de Lima 2017. Lima.
- Sanchez, E. (2015). La productividad. España: El economista. España.
- Sandra, E. (2015). Datos abiertos para una justicia abierta: un análisis de caso de los Poderes Judiciales de Brasil, Costa Rica, México y Perú. Perú.
- Santa Maria, J. (2017). Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, tumbes 2016. Tumbes .
- Sanz, P. (2015). La gestión del capital humano en el ambito de la administración pública. Buenos Aires.
- Secchi, P., kalpschtrej, K., & Arcidiácono, P. (2017). Corrupción y Transparencia. Buenos Aires: Universitaria de Buenos Aires.
- Valderrama, S. (2002). Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica. Mexico: san Marcos.
- Villalva, J. (2009). Etapas del proceso administrativo. Mexico: el Cid Editor .
- Villanes, J. (2017). Gestión administrativa y el desempeño del Consejo del Notariado en el Distrito Notarial de Lima. Lima- Perú.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología de la investigación
<p>Problema general ¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?</p> <p>PE2: ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?</p> <p>PE3: ¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?</p> <p>PE4: ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad de los trabajadores del módulo familiar del Poder Judicial, Huamanga 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar el grado entre la planificación y la productividad de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>OE2: Explicar el grado de relación entre la organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>OE3: Determinar el grado de relación entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>OE4: Explicar el grado entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre organización y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el control y la productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.</p>	<p>Variable independiente (X)</p> <p>X: Gestión administrativa tributaria</p> <p>Dimensiones</p> <p>X1: planificación X2: organización. X3: dirección X3: control</p> <p>Variable dependiente (Y)</p> <p>Y: Productividad</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y1: Eficiencia Y2: Eficacia</p>	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplicado <p>Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Descriptivo ❖ Correlacional <p>Método</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Descriptivo correlacional. <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuestionario <p>Población</p> <p>Muestra</p> <p>la muestra estará compuesta por 34 personas</p>

Anexo 02. Instrumento para la variable Gestión Administrativa

Buenos días/tardes sr. (a):

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, los datos servirán para la realización del proyecto. Se le agradece de antemano su colaboración:

Lo que usted deberá de hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

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

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA		ESCALAS				
N°	DIMENSION: planificación	1	2	3	4	5
01	Con que frecuencia ha observado usted que la planificación de las funciones del trabajador se realiza cumpliendo con los estándares establecidos.		X			
02	¿Cuán frecuente se cumplen los objetivos de la institución?			X		
03	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la institución?				X	
04	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?					X
05	¿Con que eventualidad usted ha observado que dentro de la institución se imparta formación hacia los trabajadores?				X	
06	¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la institución?				X	
07	¿Has observado si se realiza un seguimiento a los planes propuestos por la institución?			X		
	DIMENSION: organización	1	2	3	4	5
08	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?			X		
09	¿Los objetivos de la institución están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?		X			
10	¿Crees que en la institución fomenta el trabajo en equipo?		X			
11	¿Con que frecuencia la institución promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?			X		

12	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?				X	
13	¿Crees que se promueve el conocimiento de las normas establecidas en el marco Normativa de la Ley?			X		
14	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los trabajadores?			X		
N°	DIMENSION: dirección	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los trabajadores?		X			
16	¿Con que frecuencia crees que se percibe una figura de autoridad con capacidad de liderazgo?			X		
17	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento?				X	
18	¿Usted percibe que la institución propicia formación permanente hacia los trabajadores?				X	
19	¿Crees que la institución promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?				X	
20	¿La institución con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?			X		
21	¿Crees que los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución se gestionan de manera oportuna?			X		
22	¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los trabajadores?		X			
N°	DIMENSION: Control	1	2	3	4	5
23	¿Con que frecuencia se supervisa que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades labores?	X				
24	¿Crees que el monitoreo y la supervisión sobre los procesos son adecuados?		X			
25	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?			X		
26	¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?				X	
27	¿La institución fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?				X	
28	¿Se promueve la simplificación de los procesos administrativos?				X	
29	¿Con que frecuencia la institución genera vela por el personal administrativo cumplan con lo propuesto?		X			
30	¿Con que frecuencia los controles implementados por la institución apoyan a la administración?	X				

Anexo 03. Instrumento para la variable productividad

Buenos días...

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, por ello los datos servirán para la realización del proyecto. Se le agradece de antemano su colaboración:

Lo que debe hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

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

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD		ESCALAS				
N°	DIMENSION: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
01	¿Con que frecuencia ha observado que el trabajador realiza sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la institución?	X				
02	¿Con que frecuencia el trabajador cumplen con el horario laboral?		X			
03	¿Con que frecuencia percibes que el trabajador desempeña adecuadamente en sus funciones?			X		
04	¿Con que frecuencia observas que la participación del trabajador en la institución establece tiempos y espacio adecuados?			X		
05	¿Crees que los trabajadores cumplen los procesos delegados en el tiempo oportuno?			X		
06	¿Crees que los trabajadores se adaptan a los horarios en caso existan procesos jurisdiccionales?				X	
07	¿El trabajador ha demostrado interés en sus funciones?		X			
08	¿Con que frecuencia observa usted que el trabajador tiene conocimientos elementales de su puesto de trabajo?	X				
09	¿con que frecuencia el trabajador realiza trabajo en equipo?		X			
10	¿Considera usted que el trabajador es productivo en lo que realiza?	X				
11	¿Con que frecuencia a observado usted que el trabajador realiza sus funciones en el tiempo establecido?		X			
12	¿Ha observado mejorías en el desempeño del trabajador?			X		

13	¿Ha observado que el trabajador propicia un clima de trabajo agradable?		X			
14	¿Con que frecuencia el trabajador realiza consigue sus logros?		X			
15	¿Con que frecuencia el trabajador es coherente con los casos procesales?	X				
N°	DIMENSION: EFICACIA	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia el trabajador muestra sus conocimientos durante un proceso?	X				
17	Cuan frecuente ha observado usted que el trabajador comparte sus conocimientos con sus demás compañeros.		X			
18	Considera usted que el trabajador es un buen líder dentro de su área de trabajo.		X			
19	¿El trabajador muestra capacidad de liderazgo dentro de la institución?			X		
20	¿Con que frecuencia los trabajadores realizan procedimientos que simplifiquen su trabajo?				X	
21	¿Has observado que los trabajadores han mejorado la productividad y la calidad de los resultados en el trabajo?		X			
22	¿Crees que el trabajador mantiene una comunicación clara con sus compañeros?					X
23	¿El trabajador realiza sus funciones en menor tiempo posible?	X				
24	Con que frecuencia a observado usted que el trabajador tiene las aptitudes para desarrollar estrategias de oportunidades dentro de su puesto de trabajo.		X			
25	¿Cuán frecuente el trabajador muestra madurez emocional ante ciertas dificultades en su puesto de trabajo?	X				
26	¿En caso que se presente un caso procesal con qué frecuencia el trabajador responde de manera eficiente?	X				
27	¿Cuándo se tiene que tomar decisiones, el trabajador plantea posibles riesgos u oportunidades que puede contraer dichas decisiones?		X			
28	¿Con que frecuencia el trabajador muestra inquietud y búsqueda de nuevos conocimientos?	X				
29	¿El trabajador muestra principios éticos durante los casos que se presente?	X				
30	¿el trabajador muestra capacidad para comprender los diferentes aspectos durante su ejercicio profesional?		X			

Anexo 04: Matriz de Validación – Validador 01

ANEXO N° 1 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Establece los objetivos y la misión	Con que frecuencia ha observado usted que la planificación de las funciones del trabajador se realiza cumpliendo con los estándares establecidos.						✓		✓		✓		✓		
			¿Cuán frecuente se cumplen los objetivos de la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Estudia alternativas	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
			Determina recursos necesarios	¿Con que eventualidad usted ha observado que dentro de la institución se imparta formación hacia los trabajadores?						✓		✓		✓		✓	
		Genera estrategias para alcanzar objetivos	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la institución?						✓		✓		✓		✓		
	¿Has observado si se realiza un seguimiento a los planes propuestos por la institución?							✓		✓		✓		✓			
	Organización	Diseña los cargos y las tareas específicas	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los objetivos de la institución están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?						✓		✓		✓		✓		
		Crea la estructura de la organización	¿Crees que en la institución fomenta el trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia la institución promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		

	Coordina las actividades laborales	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?								✓	✓	✓	✓		
	establece políticas y procedimientos	¿Crees que se promueve el conocimiento de las normas establecidas en el marco Normativa de la Ley?								✓	✓	✓	✓		
	Define la asignación de los recursos	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los trabajadores?								✓	✓	✓	✓		
Dirección	Dirige y motiva los empleados Establece la comunicación	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los trabajadores?								✓	✓	✓	✓		
		¿Con que frecuencia crees que se percibe una figura de autoridad con capacidad de liderazgo?								✓	✓	✓	✓		
	establece la comunicación	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento?									✓	✓	✓	✓	
		¿Usted percibe que la institución propicia formación permanente hacia los trabajadores?									✓	✓	✓	✓	
	soluciona conflictos laborales	¿Crees que la institución promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?									✓	✓	✓	✓	
		¿La institución con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?									✓	✓	✓	✓	
	Diseña estrategias para mejorar el desempeño	¿Crees que los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución se gestionan de manera oportuna?									✓	✓	✓	✓	
		¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los trabajadores?									✓	✓	✓	✓	
	Mide el desempeño	¿Con que frecuencia se supervisa que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades labores?								✓	✓	✓	✓		

Control		¿Crees que el monitoreo y la supervisión sobre los procesos son adecuados?							✓		✓		✓		✓		
	Toma correctivos	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?							✓		✓		✓		✓		
	Establece controles el proceso y actividades	¿La institución fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?							✓		✓		✓		✓		
		¿se promueve la simplificación de los proceso administrativos?							✓		✓		✓		✓		
	Establece controles a los recursos de la empresa	¿Con que frecuencia la institución genera vela por el personal administrativo cumplan con lo propuesto?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia los controles implementados por la institución apoyan a la administración?							✓		✓		✓		✓		

Dr DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

ANEXO N°2 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GONZALEZ GONZALEZ, DIONICIO GODOFREDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

Dr DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

ANEXO N° 3 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Dirección de personas	¿Con que frecuencia ha observado que el trabajador realiza sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia el trabajador cumplen con el horario laboral?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia percibes que el trabajador desempeña adecuadamente en sus funciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia observas que la participación del trabajador en la institución establece tiempos y espacio adecuados?						✓		✓		✓		✓		
	Eficiencia	Desarrollo de personas	¿Crees que los trabajadores cumplen los procesos delegados en el tiempo oportuno?						✓		✓		✓		✓		
			¿Crees que los trabajadores se adaptan a los horarios en caso existan procesos jurisdiccionales?						✓		✓		✓		✓		
			¿El trabajador ha demostrado interés en sus funciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia observa usted que el trabajador tiene conocimientos elementales de su puesto de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
	Eficiencia	Liderazgo	¿Con que frecuencia el trabajador realiza trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera usted que el trabajador es productivo en lo que realiza?						✓		✓		✓		✓		

		¿Con que frecuencia a observado usted que el trabajador realiza sus funciones en el tiempo establecido?						✓	✓		✓		
	Trabajo en equipo	¿Ha observado mejoras en el desempeño del trabajador?						✓	✓		✓		
		¿Ha observado que el trabajador propicia un clima de trabajo agradable?						✓	✓		✓		
		¿Con que frecuencia el trabajador realiza consigue sus logros?						✓	✓		✓		
		¿Con que frecuencia el trabajador es coherente con los casos procesales?						✓	✓		✓		
		¿Con que frecuencia el trabajador muestra sus conocimientos durante un proceso?						✓	✓		✓		
	Autocontrol	Cuan frecuente ha observado usted que el trabajador comparte sus conocimientos con sus demás compañeros.						✓	✓		✓		
		Considera usted que el trabajador es un buen líder dentro de su área de trabajo.						✓	✓		✓		
		¿El trabajador muestra capacidad de liderazgo dentro de la institución?						✓	✓		✓		
	Confianza así mismo	¿Con que frecuencia los trabajadores realizan procedimientos que simplifiquen su trabajo?						✓	✓		✓		
		¿Has observado que los trabajadores han mejorado la productividad y la calidad de los resultados en el trabajo?						✓	✓		✓		
		¿Crees que el trabajador mantiene una comunicación clara con sus compañeros?						✓	✓		✓		
Eficacia	Comportamiento ante fracasos	¿El trabajador realiza sus funciones en menor tiempo posible?						✓	✓		✓		

	Con que frecuencia a observado usted que el trabajador tiene las aptitudes para desarrollar estrategias de oportunidades dentro de su puesto de trabajo.							✓	✓	✓	✓		
Compromisos con la organización	¿Cuán frecuente el trabajador muestra madurez emocional ante ciertas dificultades en su puesto de trabajo?							✓	✓	✓	✓		
	¿En caso que se presente un caso procesal con qué frecuencia el trabajador responde de manera eficiente?							✓	✓	✓	✓		
	¿Cuándo se tiene que tomar decisiones, el trabajador plantea posibles riesgos u oportunidades que puede contraer dichas decisiones?							✓	✓	✓	✓		
Capacidad de comprensión	¿Con que frecuencia el trabajador muestra inquietud y búsqueda de nuevos conocimientos?							✓	✓	✓	✓		
	¿El trabajador muestra principios éticos durante los casos que se presente?							✓	✓	✓	✓		
	¿El trabajador muestra capacidad para comprender los diferentes aspectos durante su ejercicio profesional?							✓	✓	✓	✓		



Dr DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

ANEXO N°4 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD”

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GONZALEZ GONZALEZ, DIONICIO GODOFREDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

Dr DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
EVALUADOR

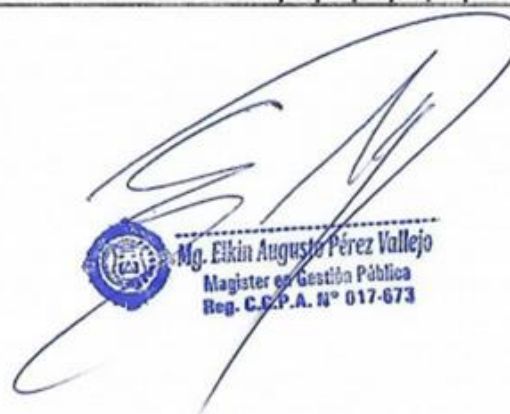
Anexo 05. Matriz de Validación – Validador 02


ANEXO N° 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Establece los objetivos y la misión	Con que frecuencia ha observado usted que la planificación de las funciones del trabajador se realiza cumpliendo con los estándares establecidos.						✓		✓		✓		✓			
			¿Cuán frecuente se cumplen los objetivos de la institución?						✓		✓		✓		✓			
			¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la institución?						✓		✓		✓		✓			
		Estudia alternativas	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?						✓		✓		✓		✓			
			Determina recursos necesarios	¿Con que eventualidad usted ha observado que dentro de la institución se imparta formación hacia los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
				Genera estrategias para alcanzar objetivos	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la institución?						✓		✓		✓		✓	
		¿Has observado si se realiza un seguimiento a los planes propuestos por la institución?							✓		✓		✓		✓			
	Organización	Diseña los cargos y las tareas específicas	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?						✓		✓		✓		✓			
			¿Los objetivos de la institución están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?						✓		✓		✓		✓			
		Crea la estructura de la organización	¿Crees que en la institución fomenta el trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓			
¿Con que frecuencia la institución promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?								✓		✓		✓		✓				

	Coordina las actividades laborales	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?							✓		✓		✓		✓		
	establece políticas y procedimientos	¿Crees que se promueve el conocimiento de las normas establecidas en el marco Normativa de la Ley?							✓		✓		✓		✓		
	Define la asignación de los recursos	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los trabajadores?							✓		✓		✓		✓		
Dirección	Dirige y motiva los empleados Establece la comunicación	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los trabajadores?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia crees que se percibe una figura de autoridad con capacidad de liderazgo?							✓		✓		✓		✓		
	establece la comunicación	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento?							✓		✓		✓		✓		
		¿Usted percibe que la institución propicia formación permanente hacia los trabajadores?							✓		✓		✓		✓		
	soluciona conflictos laborales	¿Crees que la institución promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?							✓		✓		✓		✓		
		¿La institución con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?							✓		✓		✓		✓		
	Diseña estrategias para mejorar el desempeño	¿Crees que los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución se gestionan de manera oportuna?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los trabajadores?							✓		✓		✓		✓		
Mide el desempeño	¿Con que frecuencia se supervisa que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades laborales?							✓		✓		✓		✓			

Control		¿Crees que el monitoreo y la supervisión sobre los procesos son adecuados?								✓	✓	✓	✓		
	Toma correctivos	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?									✓	✓	✓	✓	
		¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?									✓	✓	✓	✓	
	Establece controles el proceso y actividades	¿La institución fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?									✓	✓	✓	✓	
		¿se promueve la simplificación de los proceso administrativos?									✓	✓	✓	✓	
	Establece controles a los recursos de la empresa	¿Con que frecuencia la institución genera vela por el personal administrativo cumplan con lo propuesto?									✓	✓	✓	✓	
		¿Con que frecuencia los controles implementados por la institución apoyan a la administración?									✓	✓	✓	✓	




Mg. Elkin Augusto Pérez Vallejo
 Magister en Gestión Pública
 Reg. C.C.P.A. N° 017-673

ANEXO N°6 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ELKIN AUGUSTO PÉREZ VALLEJO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------



Elkin Augusto Pérez Vallejo
Magister en Gestión Pública
Reg. C.C.P.A. N° 017-673

ANEXO N° 7 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Dirección de personas	¿Con que frecuencia ha observado que el trabajador realiza sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la institución?							✓		✓		✓			
			¿Con que frecuencia el trabajador cumplen con el horario laboral?							✓		✓		✓			
			¿Con que frecuencia percibes que el trabajador desempeña adecuadamente en sus funciones?							✓		✓		✓			
			¿Con que frecuencia observas que la participación del trabajador en la institución establece tiempos y espacio adecuados?							✓		✓		✓			
	Eficiencia	Desarrollo de personas	¿Crees que los trabajadores cumplen los procesos delegados en el tiempo oportuno?							✓		✓		✓			
			¿Crees que los trabajadores se adaptan a los horarios en caso existan procesos jurisdiccionales?							✓		✓		✓			
			¿El trabajador ha demostrado interés en sus funciones?							✓		✓		✓			
			¿Con que frecuencia observa usted que el trabajador tiene conocimientos elementales de su puesto de trabajo?							✓		✓		✓			
	Eficiencia	Liderazgo	¿Con que frecuencia el trabajador realiza trabajo en equipo?							✓		✓		✓			
			¿Considera usted que el trabajador es productivo en lo que realiza?							✓		✓		✓			

	Con que frecuencia ha observado usted que el trabajador tiene las aptitudes para desarrollar estrategias de oportunidades dentro de su puesto de trabajo.						✓	✓	✓	✓		
Compromisos con la organización	¿Cuán frecuente el trabajador muestra madurez emocional ante ciertas dificultades en su puesto de trabajo?						✓	✓	✓	✓		
	¿En caso que se presente un caso procesal con qué frecuencia el trabajador responde de manera eficiente?						✓	✓	✓	✓		
	¿Cuándo se tiene que tomar decisiones, el trabajador plantea posibles riesgos u oportunidades que puede contraer dichas decisiones?						✓	✓	✓	✓		
Capacidad de comprensión	¿Con que frecuencia el trabajador muestra inquietud y búsqueda de nuevos conocimientos?						✓	✓	✓	✓		
	¿El trabajador muestra principios éticos durante los casos que se presente?						✓	✓	✓	✓		
	¿El trabajador muestra capacidad para comprender los diferentes aspectos durante su ejercicio profesional?						✓	✓	✓	✓		



Mg. Elkin Augusto Pérez Vallejo
 Magister en Gestión Pública
 Reg. C.C.P.A. N° 017-673

ANEXO N° 8 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD”

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ELKIN AUGUSTO PÉREZ VALLEJO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------



Mg. Elkin Augusto Pérez Vallejo
Magister en Gestión Pública
Reg. C.C.P.A. N° 017-073

Anexo 06. Matriz de Validación – Validador 03

ANEXO N° 7 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Dirección de personas	¿Con que frecuencia ha observado que el trabajador realiza sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia el trabajador cumplen con el horario laboral?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia percibes que el trabajador desempeña adecuadamente en sus funciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia observas que la participación del trabajador en la institución establece tiempos y espacio adecuados?						✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de personas	¿Crees que los trabajadores cumplen los procesos delegados en el tiempo oportuno?						✓		✓		✓		✓		
			¿Crees que los trabajadores se adaptan a los horarios en caso existan procesos jurisdiccionales?						✓		✓		✓		✓		
			¿El trabajador ha demostrado interés en sus funciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia observa usted que el trabajador tiene conocimientos elementales de su puesto de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
		Liderazgo	¿Con que frecuencia el trabajador realiza trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera usted que el trabajador es productivo en lo que realiza?						✓		✓		✓		✓		

ANEXO N° 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Establece los objetivos y la misión	Con qué frecuencia ha observado usted que la planificación de las funciones del trabajador se realiza cumpliendo con los estándares establecidos.						✓		✓		✓		✓		
			¿Cuán frecuente se cumplen los objetivos de la institución?						✓		✓				✓		
			¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Estudia alternativas	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con qué eventualidad usted ha observado que dentro de la institución se imparta formación hacia los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
			Genera estrategias para alcanzar objetivos	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la institución?						✓		✓		✓		✓	
	¿Has observado si se realiza un seguimiento a los planes propuestos por la institución?							✓		✓		✓		✓			
	Organización	Diseña los cargos y las tareas específicas	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?						✓		✓		✓		✓		
			¿Los objetivos de la institución están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?						✓		✓		✓		✓		
		Crea la estructura de la organización	¿Crees que en la institución fomenta el trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con qué frecuencia la institución promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		

	Coordina las actividades laborales	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?							✓			✓								
	establece políticas y procedimientos	¿Crees que se promueve el conocimiento de las normas establecidas en el marco Normativa de la Ley?							✓			✓								
	Define la asignación de los recursos	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los trabajadores?							✓			✓								
Dirección	Dirige y motiva los empleados Establece la comunicación	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los trabajadores?							✓			✓								
		¿Con que frecuencia crees que se percibe una figura de autoridad con capacidad de liderazgo?							✓			✓								
	establece la comunicación	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento?							✓			✓								
		¿Usted percibe que la institución propicia formación permanente hacia los trabajadores?							✓			✓								
	soluciona conflictos laborales	¿Crees que la institución promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?							✓			✓								
		¿La institución con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?							✓			✓								
	Diseña estrategias para mejorar el desempeño	¿Crees que los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución se gestionan de manera oportuna?							✓			✓								
		¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los trabajadores?							✓			✓								
	Mide el desempeño	¿Con que frecuencia se supervisa que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades labores?						✓			✓									

Control		¿Crees que el monitoreo y la supervisión sobre los procesos son adecuados?								✓		✓		✓		✓		
	Toma correctivos	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?								✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?								✓		✓		✓		✓		
	Establece controles el proceso y actividades	¿La institución fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?								✓		✓		✓		✓		
		¿Se promueve la simplificación de los proceso administrativos?								✓		✓		✓		✓		
	Establece controles a los recursos de la empresa	¿Con que frecuencia la institución genera vela por el personal administrativo cumplan con lo propuesto?								✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia los controles implementados por la institución apoyan a la administración?								✓		✓		✓		✓		

Lourdes Agreda Romero

MG. LOURDES AGREDA ROMERO
DNI : 40820477

ANEXO N°6 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LOURDES ZHULEIM AGREDA ROMERO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------


DNI: 40820477

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Dirección de personas	¿Con que frecuencia ha observado que el trabajador realiza sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la institución?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Con que frecuencia el trabajador cumplen con el horario laboral?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Con que frecuencia percibes que el trabajador desempeña adecuadamente en sus funciones?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Con que frecuencia observas que la participación del trabajador en la institución establece tiempos y espacio adecuados?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficiencia	Desarrollo de personas	¿Crees que los trabajadores cumplen los procesos delegados en el tiempo oportuno?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Crees que los trabajadores se adaptan a los horarios en caso existan procesos jurisdiccionales?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El trabajador ha demostrado interés en sus funciones?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Con que frecuencia observa usted que el trabajador tiene conocimientos elementales de su puesto de trabajo?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficiencia	Liderazgo	¿Con que frecuencia el trabajador realiza trabajo en equipo?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera usted que el trabajador es productivo en lo que realiza?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		¿Con que frecuencia a observado usted que el trabajador realiza sus funciones en el tiempo establecido?								✓		✓		✓		✓			
	Trabajo en equipo	¿Ha observado mejoras en el desempeño del trabajador?								✓		✓		✓		✓			
		¿Ha observado que el trabajador propicia un clima de trabajo agradable?								✓		✓		✓		✓			
		¿Con que frecuencia el trabajador realiza consigue sus logros?									✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia el trabajador es coherente con los casos procesales?									✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia el trabajador muestra sus conocimientos durante un proceso?								✓		✓		✓		✓		
	Autocontrol	Cuan frecuente ha observado usted que el trabajador comparte sus conocimientos con sus demás compañeros.								✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que el trabajador es un buen líder dentro de su área de trabajo.								✓		✓		✓		✓			
			¿El trabajador muestra capacidad de liderazgo dentro de la institución?								✓		✓		✓		✓		
	Confianza así mismo	¿Con que frecuencia los trabajadores realizan procedimientos que simplifiquen su trabajo?								✓		✓		✓		✓			
		¿Has observado que los trabajadores han mejorado la productividad y la calidad de los resultados en el trabajo?								✓		✓		✓		✓			
			¿Crees que el trabajador mantiene una comunicación clara con sus compañeros?								✓		✓		✓		✓		
Eficacia	Comportamiento ante fracasos	¿El trabajador realiza sus funciones en menor tiempo posible?								✓		✓		✓		✓			

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD"

OBJETIVO:

Determinar el grado de influencia del Gestión Administrativa en la Productividad del Módulo Familiar del Poder Judicial Huamanga 2017.

DIRIGIDO A:

Personal jurisdiccional y administrativos del módulo de Familia del Poder Judicial de Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


AGREDA ROMERO LOURDES ZHULEIM

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------


DNI: 40820477

Anexo 07. Autorización por el módulo de familia del Poder Judicial



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO MÓDULO DE FAMILIA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

AUTORIZACIÓN

DE : SUSY DEL PILAR TINCO LUJAN
Coordinadora del Módulo de Familia de la CSJAY

ASUNTO : Autorización de para recabar información académica, referente a la
Gestión Administrativa y Producción Jurisdiccional de los Juzgados de Familia

FECHA : Ayacucho, Noviembre 07 de 2017.

Que, con la finalidad de autorizar a quien corresponda de brindar información a la Sta. Zunilda Vizcarra Guillén, identificada con DNI N° 70107970, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, para que realice la encuesta anónima a personal jurisdiccional y administrativa de de los Juzgados de Familia de CSJA, con el fin de recabar información académica referente a la gestión administrativa y la productividad. Por tal motivo queda consentida su petición para realizar dicha encuesta.

Autoriza para su conocimiento y demás fines de interés.

Atentamente,



SUSY DEL PILAR TINCO LUJAN
COORDINADORA
Módulo de Familia de Ayacucho
Corte Superior de Justicia Ayacucho

