



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
GOBERNABILIDAD

Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el  
establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mag. Velásquez Salazar, Fernando Pablo (ORCID: 0000 – 0003 – 1309 -8193)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000 – 0003 – 0035 – 7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más. A mi familia por encontrar en ellos la alegría en momentos de dificultad. Y finalmente a mis amigos que tuvieron palabras de apoyo durante mis estudios.

Fernando

## **Agradecimiento**

A mis compañeros por enriquecer con sus conocimientos nuestra etapa de aprendizaje.

A mi profesor Dr. Gustavo Ramírez García, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, paciencia y motivación permitió terminar con éxito mi tesis.

El autor

## Página del jurado

### ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El maestro **Velásquez Salazar Fernando Pablo**, para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

**"Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario "Pampas de Sananguillo", 2019"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

-Presidente

*[Signature]*

Dr. José Manuel Delgado Bardales

- Secretario/a

*[Signature]*

Dr. Gustavo Ramírez García

-Vocal

*[Signature]*

Tarapoto 10 de enero 2020

## Declaratoria de autenticidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, **FERNANDO PABLO VELÁSQUEZ SALAZAR**, estudiante del programa del Doctorado en **Gestión Pública y Gobernabilidad**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: ***“Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019”***, en 114 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría.

#### Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales. No han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 20 de febrero de 2020

**Velásquez Salazar Fernando Pablo**  
DNI N° 17523153

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
2.2. Operacionalización de variables .....	21
2.3. Población, muestra y muestreo .....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento .....	26
2.6. Métodos de análisis de datos .....	26
2.7. Aspectos éticos .....	28
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN .....	40
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. PROPUESTA.....	48
REFERENCIAS .....	61
ANEXOS .....	67
Matriz de consistencia .....	68
Instrumento de recolección de datos .....	69
Validación de instrumentos .....	73
Índice de confiabilidad .....	83
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	85
Validación de la propuesta .....	86

Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	101
Acta de aprobación de originalidad .....	102
Informe de originalidad .....	103
Autorización final del trabajo de investigación.....	104

## Índice de tablas

Tabla 1. Gestión en su dimensión planeación .....	30
Tabla 2. Gestión en su dimensión organización .....	30
Tabla 3. Gestión en su dimensión dirección.....	31
Tabla 4. Gestión en su dimensión control .....	31
Tabla 5. Gestión administrativa.....	32
Tabla 6. Consolidado de la variable gestión administrativa.....	32
Tabla 7. La eficiencia en el área de trabajo en su dimensión condiciones laborales.....	33
Tabla 8. Eficiencia del área de trabajo en su dimensión productividad .....	33
Tabla 9. Eficiencia del área de trabajo .....	34
Tabla 10. Consolidado de la variable Eficiencia del área de trabajo.....	34
Tabla 11. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	35
Tabla 12. Correlacional (Gestión administrativa vs Eficiencia del área de trabajo). .....	36
Tabla 13. Correlacional (Planeación vs Eficiencia del área de trabajo). .....	37
Tabla 14. Correlacional (Organización vs Eficiencia del área de trabajo). .....	38
Tabla 15. Correlacional (Dirección vs Eficiencia del área de trabajo).....	38
Tabla 16. Correlacional (Control vs Eficiencia del área de trabajo). .....	39
Tabla 17. Matriz de actividades y evaluación para la implementación de la propuesta.....	59



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019. El tipo de investigación fue de carácter no experimental, cuantitativa y diseño descriptivo propositivo. La muestra estuvo conformada por 22 administrativos y 170 internos, el instrumento de recolección de datos fueron cuestionarios. Conclusión: Se diseñó un modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”; con el propósito de mejorar el nivel de eficiencia en el área de trabajo; además para poder elaborarlo se vio la necesidad de evaluar primeramente los componentes tales como: planeación, organización, dirección y control; donde a partir de ello se logró conocer las deficiencias internas, siendo esta la manera correcta de poder estructurar la propuesta según las necesidades que se persigue. Además, se identificó que la gestión fue inadecuada pues esto fue asumido por las respuestas brindadas por el 64% de los trabajadores administrativos, lo que indica un problema interno. Por otra parte, la eficiencia del área de trabajo fue deficiente; debido a que existe una mayor disponibilidad de recursos como es el caso de madera, pintura, clavos, etc. Además, con la prueba estadística inferencial no paramétrica Rho de Spearman se demostró que la gestión en sus dimensiones se relacionó significativamente con la eficiencia en el área de trabajo viéndose contrastado con la significancia bilateral ( $0.000 < 0.05$ ).

Palabras claves: Modelo, gestión, control, eficiencia.

## **ABSTRACT**

The objective of the investigation was to determine an administrative management model to improve the efficiency of the work area in the “Pampas de Sananguillo” prison, 2019. The type of investigation was non-experimental, quantitative and descriptive design purpose. The sample consisted of 22 administrative and 170 inmates, the data collection instrument were questionnaires. Conclusion: An administrative management model was designed in the “Pampas de Sananguillo” penitentiary; with the purpose of improving the level of efficiency in the work area; In addition, in order to elaborate it, it was necessary to first evaluate the components such as: planning, organization, direction and control; where from this it was possible to know the internal deficiencies, this being the correct way to structure the proposal according to the needs pursued. In addition, it was identified that the management was inadequate because this was assumed by the answers provided by 64% of the administrative workers, which indicates an internal problem. On the other hand, the efficiency of the work area was poor; because there is a greater availability of resources such as wood, paint, nails, etc. In addition, with Spearman's Rho non-parametric inferential statistical test, it was shown that management in its dimensions was significantly related to efficiency in the work area, being contrasted with bilateral significance ( $0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Model, management, control, efficiency

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación se inició por la contextualización del problema a partir de la realidad problemática, la misma que indica lo siguiente: en la actualidad, los actos delincuenciales que se vienen presentando dentro de la sociedad, lo cual está provocando que los centros penitenciarios alberguen un gran número de internos, pues este resultado con el pase de los años generó una sobre población, sin embargo, a pesar de contar con la posibilidad de ejercer alguna profesión y/o actividad no optan por realizarlo. Con respecto a Murcia, Valencia, comunidad de Madrid, un total de 15 centros penitenciarios, buscan implantar una metodología administrativa que tiene como propósito de mejorar las competencias para el empleo (personales, sociales y profesionales) de sus internos y, en consecuencia, incrementa sus oportunidades de acceder a un puesto de trabajo una vez concluida su condena.

Como resultado, a esta propuesta se redujeron de 90 a 52 días el tiempo que los internos tardan en incorporarse al mercado laboral y se mejoró la calidad de las inserciones, que pasan a ser en su mayoría a jornada completa, según los resultados de una experiencia piloto desarrollada en el Centro Penitenciario de Madrid III-Valdemoro y en el Centro de Inserción Social Josefina Aldecoa de Navalcarnero (Compromiso Empresarial, 2018, párr. 1-3). Además, Latinoamérica vive hoy en día una profunda crisis carcelaria, según estudio que fueron recogidos del centro internacional penitenciario de la Universidad de Essex, destacando países como Perú, Venezuela, Bolivia y Salvador, que presentan un índice elevado en sobrepoblación a nivel mundial, la misma que viene siendo traducido por las condiciones de vida. Sin embargo, a pesar de la realidad, existen algunos programas que ofrecen a los reos oportunidades laborales, como es el caso de la iniciativa peruana “Penal-Escuela Taller”.

El proyecto, implementado en Cusco por el Instituto Nacional Penitenciario del Perú, en conjunto con el Banco Mundial, capacita a 800 internos en trabajos de artesanías, textiles y cueros, productos que posteriormente son vendidos en circuitos turísticos o supermercados. De esta manera, el Ministerio de Justicia peruano presentó este año el programa “Cárceles Productivas”, iniciativa que busca que los reclusos trabajen mientras cumplen sus penas, siendo remunerados por sus labores y capacitados para su reinserción social.

Se implementaron 224 talleres para elaborar productos de carpintería, cuero, textiles, entre otros, en los cuales han participado 25 mil internos del país incaico (Morgan, 2017, párr. 14-16). Los establecimientos penitenciarios de Arequipa, actualmente viene generando empleos a más de 1,035 internos, el mismo que representa el 50% de la población total de dicho penal. Este resultado, se asume por los seis talleres en el marco del programa “Cárceles Productivas” que tiene como principales labores los trabajos en cuero, zapatería, tejido a máquina, confección textil, carpintería metálica y de madera. Todo lo elaborado por los internos es de gran calidad y logran venderse por medio de empresas privadas en convenio con el INPE, el mismo que genera 150 millones de soles de ingreso anual por vender los artículos generados por los internos (Heresi, 2018 párr. 4-9).

Ubicándonos en el departamento de San Martín, encontramos al establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, el mismo que es reconocido como un centro penitenciario de Régimen Cerrado Ordinario, el cual se encuentra ubicado en el Jr. Almendras s/n Sector “Pampas de Sananguillo”, en el distrito de la Banda de Shilcayo. Asimismo, la capacidad de albergue del penal es de 664 internos, posteriormente se ha ido ampliando con camas adicionales de estructura metálica. Dentro de este centro penitenciario existe un área de trabajo, el mismo que tiene como función la recaudación directa de los recursos que se generen por cada actividad, con el propósito de capacitar a los internos para su reinserción a la sociedad.

De igual manera, estas actividades generan un gasto para los internos, ya que estos deben emitir un porcentaje de las ventas de su producción al establecimiento penitenciario, los porcentajes que establece el penal “Pampas de Sananguillo” son el Mínimo Vital Vigente, el cual resulta del 10% del 40% de la Remuneración Mínima Vital, la que es hasta la actualidad S/.930 soles, por lo tanto, se estaría pagando S/.37.20 soles. Finalmente, la declaración jurada cuyo el importe de recaudación sumó un total de S/. 10, 006.70 soles, que correspondió a las retenciones legales del 10%, teniendo a 243 internos que aportaban de un total de 303 (MAPRO trabajo penitenciario, 2015, p 5). Sin embargo, la institución ha venido presentando problemas en torno a la eficiencia en el área de trabajo por parte de los internos; por lo que dieron a conocer que las condiciones laborales no son las adecuadas; tomando en cuenta la infraestructura, material logístico y ambientes que dispone el establecimiento.

Además, la productividad en el área de trabajo no es la esperada, limitando el nivel de ingresos a causa de que los productos carecen de innovación y creatividad. Por otro lado, se percibe que las dimensiones: planeación, organización, dirección y control; no se están llevando en óptimas condiciones; considerando de antemano, que los objetivos, planes de control y normas no se establecen de forma adecuada; pues esto ha venido limitando las responsabilidades y administración de recursos humanos.

Por otra parte, el nivel de motivación, liderazgo, comunicación y comportamiento individual no se direccionan hacia un objetivo específico, lo que trae consigo que no se cumplan las metas trazadas dentro del establecimiento penitenciario. En tal sentido, el penal “Pampas de Sananguillo” de la ciudad de Tarapoto, se encuentra en la búsqueda de la mejora de un modelo de gestión administrativa con el objetivo de mejorar la eficiencia dentro del área de trabajo, pues, el fin principal de esta área, es la de reincorporar a los internos a la sociedad como personas de bien, con actitudes y aptitudes que contribuyan al crecimiento del lugar en el que se encuentren.

Seguidamente de la descripción y explicación del problema, se presentaron los antecedentes dando inicio por el nivel internacional, nacional; considerando a Asencio, L., Burgos, R. & Campello, E. (2019), *Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico*. (Artículo científico). Universidad de Guayaquil, Ecuador. El estudio fue descriptivo y explicativo, con un diseño de investigación no experimental, la técnica empleada para el recojo de información fue la revisión bibliográfica, con su instrumento las fichas textuales. Concluye: que el Modelo Malcolm Baldrige, es sumamente importante para las instituciones que desarrollan indistintamente actividades económicas, en las cuales forma parte el factor humano, el mismo que según su naturaleza permite que se logre el objetivo que se persigue en el tiempo determinado. Asimismo, por este motivo los investigadores sugieren que se apliquen cada proceso a fin de poder alcanzar el éxito de la organización en que se desarrolle. Además, el factor determinante de este modelo de gestión es la responsabilidad social, el diagnóstico de la cultura, la gestión del conocimiento, el aprendizaje, la complejidad en cada proceso, desarrollo humano y la productividad.

Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E. & Morales, N. (2018), *Propuesta de un modelo de Gestión Administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el Cantón*

*Chambo-Provincia de Chimborazo*. (Artículo científico). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. El estudio fue propositivo, con un diseño de investigación no experimental de corte longitudinal. La muestra fueron 204 ladrilleras, se emplearon las técnicas de la observación, la encuesta y la entrevista, con sus instrumentos la guía de observación, el cuestionario y la guía de entrevista. Finalmente se concluyó: la propuesta del modelo de gestión involucra las áreas de planificación, organización, dirección, coordinación y control, todas ellas fueron consideradas como los pilares para el desarrollo de las empresas y su aplicación está sujeta a las necesidades que presentarán cada productora de ladrillo.

Saltos, M., Muñoz, E., Rodríguez, L. (2016), *Modelo de Organización por Procesos – Caso de Ejemplificación en una Institución Pública*. (Artículo científico). Universidad Central de Ecuador. Quito, Ecuador. El estudio contó con una metodología de nivel descriptivo, no experimental con propuesta, aplicando cuestionarios a una muestra que es el total de trabajadores de la Dirección General de Administración y Finanzas, además de realizar el análisis documental respectivo. Se llegó a concluir que la propuesta o el modelo facilita la mejora del rendimiento en la institución, vista en el diseño de un portafolio de ventas que se acoplen a lo que necesitan los clientes. Además, el uso de los procesos del modelo en la entidad, favorece al cambio dentro de la organización vista en la estructura de la empresa desarrollándose con mayor eficiencia y efectividad.

Rodríguez, E. (2016), *Sistema integral de información financiera para optimizar la gestión pública de las asociaciones cooperativas, bancos comunales, en el estado Nueva Esparta*. (Artículo científico). Universidad de Oriente, Núcleo Nueva Esparta. Venezuela. El estudio fue de nivel descriptivo, de tipo aplicada y diseño no experimental con corte transversal. Como muestra se empleó a 49 Asociaciones Cooperativas, Bancos Comunales, haciendo uso de técnicas de investigación como la observación, el cuestionario, la entrevista, las fichas, y el análisis de contenido, recopilando datos de cada directivo de la institución. Se concluye que los directivos de las instituciones no tienen un perfil académico par la gestión, no obstante, desean conocer poniendo en práctica la propuesta planteada, para incidir en mejores resultados con una comunicación más fluida.

Chilán, et al., (2016), *Modelo de gestión administrativa para optimizar el desempeño de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales*. (Artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí, Ecuador. La metodología empleada fue de nivel descriptivo con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por el número de Pymes que se encuentran en la zona, empleando cuestionarios de preguntas para recopilar la información. De este modo se concluyó que se necesita hacer un adecuado uso de los recursos y de esta manera poder conseguir un desempeño adecuado, asimismo este se verá reflejado a través del programa propuesto buscando la eficiencia, eficacia y equidad a través de la capacitación.

Villacis, J., Villacis, J., y Hernández, A. (2016), *Diseño, elaboración e implementación de un modelo de gestión administrativa y financiera en la compañía limitada Donoso Constructores de la ciudad de Riobamba y su incidencia en los niveles de rentabilidad y eficiencia administrativa*. (Artículo científico). Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo, Ecuador. El estudio fue de nivel aplicativo, con enfoque cualitativo y de diseño cuasi experimental, considerando como muestra a 60 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios de preguntas para conocer el estado de la variable. Se llega a concluir que por medio de la implementación del modelo de gestión administrativo financiero, se pudo establecer el direccionamiento estratégico de la Compañía Donoso Constructores, pudiendo así conseguir sus objetivos organizacionales por medio de la eficiencia y eficacia en la gestión de procesos favoreciendo a incrementar la rentabilidad de la entidad.

Carrión, L., Zula, J., Palacios, W. & Castillo, L. (2016), *Modelo de gestión administrativa para las pequeñas empresas de la industria del catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba, Ecuador*. (Artículo científico). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Este estudio fue considerado como propositiva, con un diseño investigativo no experimental, la muestra la constituyeron 15 empresas de Catering de la ciudad de Riobamba, las técnicas empleadas fueron la encuesta y la entrevista, con sus respectivos instrumentos que son el cuestionario y la guía de entrevista. Finalmente, la investigación concluyó: el modelo de gestión administrativa que se propuso llega a cubrir un vacío dentro de las pequeñas empresas que pertenecen a la industria del catering en la ciudad de Riobamba, ya que se está

proporcionando una herramienta indispensable para que alcance su desarrollo como una organización.

Romero, A., López, F., Hernández, L. & Caballero, M. (2016), *Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo Administrativo para las modalidades alternativas de educación*. (Artículo científico). Universidad Autónoma del Estado de México. Esta investigación fue propositiva, con diseño no experimental, la técnica empleada fue el análisis bibliográfico, finalmente se concluyó que: la educación de calidad tiene como finalidad formar ciudadanos que serán capaces de comprender las complejas interrelaciones que existen entre las ciencias, la tecnología, social, económico, político y cultural, con el propósito de que a futuro se cuente con instrumentos que serán imprescindibles para la inclusión y participación en la toma de decisiones que contribuirá a la construcción de una sociedad mucho más democrática.

Después de presentar los antecedentes a nivel internacional, se procedió a nivel nacional, para ello se menciona a: Santillán, J., y Asmat, F., (2014), *Modelo de gestión estratégica para mejorar la calidad de los servicios de salud e ingresos económicos del Hospital Regional Docente de Trujillo* (Artículo científico). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental; con una muestra de 246 pacientes atendidos, haciendo uso de cuestionarios de preguntas para recopilar datos de los pacientes. Con el estudio se llegó a concluir que hay relación directa entre la calidad, producción e ingresos económicos y que por ende la gestión de calidad tiene que ser mucho más unida a la estratégica, y por tanto estar más implicado en la alta directiva, es por ello que el modelo propuesto ayuda a solucionar estas dificultades mejorando la calidad del servicio como tal modificando la gestión dentro de la entidad pública.

De esta manera una vez terminado la presentación de los antecedentes en el nivel: Internacional y nacional, se procedió a la teoría de las variables, siendo esto el objeto de estudio. Se inicia con la variable Gestión administrativa, en la cual Gullo & Nardulli (2015) define a la gestión como conjunto de pasos que dan lugar a un proceso sistematizado y controlado por agentes corporativos, con el fin de utilizar estrategias y tácticas para desarrollar una readaptación de las estructuras organizacionales, mediante la planificación de funciones, intervención constante, experiencia y conocimiento en mecanismos de transformación óptimas para elaborar un mejor plan



estratégico dentro de una organización, aquella supone un proceso mecánico de constantes mejoras necesarias en pro a la dirección institucional (p.36). De igual manera Morales & Moreno (2011) cita a Cabrero (s.f) quien señala la gestión como “proceso que regula las demandas operativas en la empresa, requiriendo como punto de inicio, el compromiso de los altos directivos, incluyendo la participación de subordinados, a fin de actualizar herramientas administrativas, modernizando la tecnología y estrategias organizacionales para un mejor manejo institucional” (p.21).

Por su parte, Molina, Bañón, & Catalá (2018), desglosa la actividad de gestión, en gestión directa, que constituye la actividad propiamente administrativa del establecimiento público, por lo que, mediante sus agentes corporativos, entre jefes y subordinados, actúan mediante una organización especializada con bases administrativas para garantizar los resultados esperados en una institución. Esto supone la participación activa de un gerente y por consecuente a todo su cuerpo administrativo, sin excluir áreas como contabilidad, presupuesto interno y financiación externa, y la gestión indirecta, que consiste en actividades realizadas a nombre de organizaciones de origen, la cual no mantiene la titularidad del servicio ni la responsabilidad que implica, sino que guía la actividad desde un enfoque externo y de forma global, creando competencias y habilidades de decisión corporativa a un plano administrativo (p.111).

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (2014), reflexiona sobre la aplicación del término gestión referente al ámbito penitenciario, por lo que no difiere en su totalidad de actividades de gestión en otros contextos, sino que, por la misma problemática presentada, principalmente por ser un contexto donde se desarrolla un marco condicionado, privando a las personas de su libertad. Por esta razón, la gestión aplicada dentro de un ámbito penitenciario, carece de particularidades, al momento de ser efectuado, por lo que principalmente conviene resolver tensiones sobre las funciones de trabajo, educación y mantenimiento de funciones tanto así para los reos, como colaboradores del centro penitenciario. Es este punto, una de las preocupaciones para la adecuada gestión, puesto que se pretende conseguir un posible ingreso económico mediante la oportunidad de cambiar el sedentarismo y el encierro, por una actividad laboral dentro de ello. Asimismo, la gestión en una penitenciaría vela por la posibilidad de reinserción social y laboral a los

internos, como un elemento dentro de su “tratamiento” y además de gestionar una manera de reducir la condena establecida (p.36).

Además, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (2014) considera que pueden identificarse diferentes dimensiones en cuanto a gestión que puede ser: económica, que comprende la gestión de salarios, beneficios y contratos (de distribución y utilidad), social, que comprende las relaciones interpersonales y el manejo de habilidades sociales en los internos y personal administrativo, laboral, la cual su función comprende de programas y proyectos que tienen por objeto de generar actividades de provecho y reforzar la posibilidad de la reinserción social y laboral del interno. Esta dimensión establece criterios educativos para potencializar o adquirir competencias laborales, que forman parte del “tratamiento” que se recibe en los centros penitenciarios, y otras dimensiones como: pedagógica, de seguridad, política y cultural (p.38). De igual manera Osorio, Murillo, & Gonzáles (2015) cita a Dosi (1988) que define a la innovación como una constante búsqueda para el descubrimiento de nuevas formas de crear, mediante la ideación, experimentación, desarrollo o incluso la imitación de productos o procesos que transformarían estructuras previamente establecidas (p.116).

Asimismo, hace mención al concepto de innovación otorgado por la Real Academia Española (2015) entendiendo este término como “construcción novedosa o elaboración primaria de un producto, que pretende ser lanzado al ámbito comercial”, bajo esta definición, el autor nos comunica que la innovación, no solo requiere de crear un producto nuevo, sino de realizar cambios significativos, incluso modificando en su totalidad un producto para mejorar su operatividad, resulta ser producto de algo ya existente en su mejor versión actualizada (p.43). En el caso de Ríos (2018), siendo uno de los pioneros de utilizar el término, define el concepto de innovación como “acciones que realiza una población en específico, con el fin de perfeccionar sus productos y métodos para la comercialización eficaz, introduciendo una cultura de cambio constante, a medida que lo vaya requiriendo” (p.43). Asimismo, quien considera la innovación como fuente de mejoría hacia un proceso o producto, que sigue el camino de la originalidad, transformando lo hecho anteriormente, con bases creativas y conocimiento para efectuar un resultado mucho más óptimo (p.4).

Además, Goñi (2012) manifiesta la importancia de reconocer la necesidad de gestionar la innovación dentro de un ámbito organizacional, implicando un cambio hacia la forma en la que se produce o se mantiene un proceso de forma tradicional, evitando ser improvisado, confuso o poco relevante, para lograr establecer una gestión organizada y/o planificada, mediante la certeza de una decisión tomada. Cuando una organización gestiona la innovación, este debe considerarlo, ya que consiste, a no solo mejorar sus instrumentos o criterios tradicionales de gestión, sino que motiva a la transformación creativa de procesos, con el objeto de optimizar los resultados y productos de una organización. Esta gestión, supone un conglomerado de instrumentos nuevos y criterios aplicados para alcanzar una garantía para la institución (p.13). De acuerdo a lo mencionado por Ríos (2018) conforme con la propuesta de Pineda, Durán, Ciraso & Espona (2015) referente a las estrategias que propician la innovación en los colaboradores, hacen mención de las siguientes: trabajo en equipo, habilidad multidisciplinaria, aplicación de métodos didácticos y educativos, alcance de materiales de experimentación, aprendizaje a través de errores y fracasos (p.32).

Para Orozco & Ríos (2010) citan a Drucker (s.f.) quien presentó algunas recomendaciones a considerar, cuando se piense en innovar, dentro de ello, encontramos tres estrategias, que en primer lugar se menciona entrar a lo grande, lo cual involucra la pérdida del miedo por abordar un campo no explorado, superando prejuicios y pensamiento limitante al momento de decidir apostar por una inversión. Esta estrategia comprende la seguridad del individuo a alcanzar el triunfo, utilizando la motivación y la concluyente satisfacción de haber logrado lo que se propuso desde un primer momento. Pensar en grande y visualizar el desarrollo de la ejecución, golpear donde nadie ha golpeado, que indica el querer hacer las cosas, deseos de encontrar respuestas. Hacer frente al temor y aprender a ampliar la visión de sus objetivos. Aventurarse a innovar sin tener la seguridad al cien por ciento de alcanzarlo o no. Mientras se haga lo inesperado para encontrar respuesta o mejorar un proceso, se estará innovando, y encontrar nichos ecológicos; para ello implica la búsqueda de oportunidades o nichos ecológicos que logren superar expectativas de los especialistas, convirtiéndose en una fuente de ingreso seguro (p.4).

Asimismo, Ríos (2018) cita a Seaden, Guolla, Doutriaux, & Nash (2003), quienes manifiestan que el fenómeno de la innovación dentro del ámbito organizacional,

entendiéndolo como la reformulación de procesos existentes por nuevos enfoques de administración, con el propósito de aumentar la eficiencia y la efectividad de las funciones operativas. Por su parte, el Instituto Andaluz de Tecnología (2012) entiende que: “La innovación es el resultado de nuevos procesos, productos y servicios que sufrieron cambios, a fin de mejorar su gestión”. Por lo que propone tres formas de distinguir una innovación de otra: Innovación tecnológica, que incorpora la tecnología actualizada y disponible en el mercado, para desarrollar un producto, mejorar procesos y servicios. La innovación tecnológica viene a ser la más tradicional y de fácil medición, siendo su principal actividad, el adquirir nuevos y mejores materiales (equipos y maquinarias), para ser utilizados a conseguir perfectos resultados, innovación en tecnología que supone la actividad de generar y aplicar nuevas tecnologías para intercambiarlas o adecuarlas hacia procesos, productos o servicios innovadores ya consolidados (p.13).

Riaza (2014) propone tres tipos de innovación que se puede presentar en una entidad pública: innovación incremental que suele ser más frecuente, basada en pequeños cambios en el procedimiento y en el servicio que ofrece la organización; esta supone un análisis de los pasos realizados para obtener un resultado distinto y mejorado de un producto o servicio, la cual se refleja planificando y seleccionando actividades innovadoras para su realización. En el caso de la innovación semirradical comprende el cambio dentro del modelo de gestión o en la tecnología que se utiliza, siendo un cambio que influye directamente en los resultados de ambas áreas. Los cambios tecnológicos y cambios de gestión, intervienen y tienen efecto en diversos resultados organizacionales; por su parte la innovación radical implica un cambio relevante dentro del modelo de gestión como en la tecnología que se utiliza. Al realizar un cambio en el modelo y mejorarlo utilizando la tecnología, estaríamos ante una innovación radical (p.18).

En el caso de Estrín (2010) propone valores fundamentales de la innovación, que además del conjunto de actitudes y las creencias humanas, al estar en equilibrio trabajan para crear la capacidad para el cambio, implicando la innovación. A continuación, los valores: planteamiento de preguntas, que indica que todo innovador posee la característica de cuestionar todo lo que le rodea, empezando desde su origen, su funcionamiento y su construcción. Esta curiosidad por explorar y buscar respuestas

en diferentes contextos inspirará personas a su alrededor a descubrir potencial para crear e innovar, impulsa la curiosidad acerca de lo que aún no existe y lo que podría existir, requerirá tomar riesgos para triunfar. Esta innovación supone un cambio positivo en las organizaciones, de allí parte la necesidad de transformarse todo el tiempo, dejando modelos tradicionales y dar paso a la innovación, riesgo, que indica que toda gran idea posee cierto nivel de riesgo, es trabajo del innovador no dejarse llevar por el temor al fracaso, sino de seguir la visión del objetivo a alcanzar. Una organización con personas que toman riesgos para innovar, es una institución que estará abierta a los cambios, y, por ende, encontrar mejores formas de seguir funcionando eficaz y eficientemente (p. 52).

Las personas necesitan confiar en sus ideas, utilizando cada fracaso del pasado, como una palanca hacia nuevos y mejoradas formas de producir, utilizar su experiencia para crear óptimos elementos, apertura, en la cual toda organización que requiera de la innovación, deberá tener una cultura de mente abierta, de rápida adaptación al cambio, creando un espacio de trabajo que propicie la imaginación, para dar paso a la creatividad, sintiéndose libres de aceptar los aportes que se puedan presentar, de esta manera la organización deberá evaluar los datos, minuciosamente, al aceptar las ideas, siempre y cuando, tengan un alto indicador de adaptación al cambio organizacional, ya sea en sus procesos, productos o servicios y paciencia, la cual el valor es entendido como una condición obligatoria para impulsar la innovación dentro de una organización, sin llegar a ser un proceso pasivo. Las paciencias en los innovadores propician el sentimiento de comodidad en el proceso, si en caso el cambio no sucediera de inmediato, es importante que los innovadores en una organización, posean un nivel alto en conocimiento para enfrentar los obstáculos o altibajos que se presenten en sus proyectos, dependerá de ellos mismos, el defender ante los incrédulos sus ideas de innovación (Riaza, 2014, p.11).

Para evaluar la primera variable se tomó en cuenta los cuatro pilares de la gestión (planeación, organización, dirección y control), asimismo se detalla a continuación en base a la siguiente teoría de Sánchez, (2014), el mismo que tiene como primera dimensión a la planeación, que trata de una labor que se busca alcanzar dentro de la organización y de qué manera se alcanzará. Sabe bien cuál es la finalidad de la organización, asimismo guía la labor del administrador en cuatro áreas funcionales, de

la misma forma disminuye las actividades que no serán productivas o los recursos que no serán útiles, y sobre todo ayuda a la toma de decisiones en base a diversas maneras de hacer las cosas o tener opciones para desempeñar determinadas actividades y; como último reduce las consecuencias de hacer las cosas de manera improvisada. Para ello se menciona sus indicadores: establecimiento de objetivos, que considera que la planeación se refiere a delimitar los objetivos para la organización y luego para cada área y departamento correspondiente y demás subsistemas, haciéndose para un tiempo corto y largo (p. 82).

Los objetivos ayudan a determinar específicamente lo que se espera como resultado y delimitan puntos finales sobre lo que se tiene que realizar, que es primordial y qué elementos se llevarán a cabo estratégicamente, con lineamientos, procesos, reglas, programas, presupuestos y establecimiento de planes de control; en esta etapa se adquiere un plan, el paso donde se toman decisiones. De modo casual, un estudio y evaluación de posibles cursos ayudará a revelar cuáles se pueden llevar a cabo, ya sea uno o más, aunque en principio parecía que sólo habría una opción y establecimiento de normas, que tiene que ver con encontrar cursos opcionales de acción, en especial los que no suelen denotarse rápidamente y que serán muy útiles. Es difícil que haya un plan donde no se encuentren buenas alternativas y suele suceder que la menos obvia puede ser la mejor, además esto se ve involucrada directamente en los resultados que se pretende lograr, para ello se tendrá que reconocer los procedimientos a seguir para poder cumplirlo en el tiempo esperado (Sánchez, 2014, p. 82).

Como segunda dimensión tenemos a la organización, que, según Sánchez, (2014) se trata de estructurar técnicamente sobre los vínculos que tienen que haber entre labores, cargos y niveles, de los recursos de una entidad, de tal modo que se consiga el éxito en la consecución de los objetivos planteados. Para ello se menciona sus indicadores: delimitación de responsabilidades (estructura), que tiene que ver con que los procesos sean consistentes y uniformes por parte de los colaboradores en relación con su área de trabajo. La normativa, instrucciones, descripción de funciones y manual de procesos ayudan a la estandarización de las cuestiones rutinarias del trabajo y administración de recursos humanos, que posee los procesos informales y formales para integrar las tareas que realizan los colaboradores, equipos y áreas dentro de una organización. Como tercera dimensión se tiene a la dirección, el mismo que es el componente

administrativo donde se hace realidad lo que se ha planeado, gracias al mando de un administrativo que ejecutó según sus decisiones (p. 97).

Para ello se menciona sus indicadores: motivación, la cual es una característica del ser humano como aspecto psicológico. Se encuentran elementos que mantienen, orientan y generan el comportamiento de la persona de manera comprometida hacia determinados fines. En una empresa no se puede llegar a conseguir las metas si los colaboradores no están comprometidos y en esto entra el liderazgo que, desde la gerencia indica que es un proceso que involucra direccionar la energía o accionar laboral de los integrantes de un grupo e influenciar en ellos; el liderazgo implica a otros individuos, trabajadores o seguidores. En caso de que no hubiera individuos a quienes ordenar y dirigir, el liderazgo y sus características en el gerente sería irrelevante; además implica un desequilibrio de autoridad y poder entre los individuos de grupo y los líderes, la cual es usada de distintas maneras para modificar el comportamiento de las personas que le siguen de distintas maneras; la comunicación, es el elemento que conecta a la empresa y es fundamental ya que los problemas en la comunicación generan grandes daños, de este modo, la buena comunicación y sobre todo si es efectiva es de gran importancia para los gerentes porque ayuda a conectar adecuadamente sus funciones gerenciales (Sánchez, 2014, p. 97).

Dentro de las empresas, comúnmente se encuentra dos tipos de agrupación en equipo: informales y formales. En el caso de los formales, se crean gracias a los directivos para así otorgarles determinadas labores, el que más durabilidad tiene es el equipo de mando; otro tipo viene a ser el comité, que tiene una durabilidad más prolongada, encargándose de problemáticas y decisiones interactivas. Como última dimensión es el control, el cual es un proceso de vigilancia, en donde se verifica que todas las labores se están realizando según lo planificado, subsanando cualquier problema que desviara la consecución de objetivos. Los gerentes tienen que ser partícipes de la función de control, a pesar de que sus colaboradores estén haciendo sus labores tal como se planeó, porque no se conocerá si sus trabajadores están haciendo bien su labor hasta que se evalúe lo que hacen con lo que se espera. Para ello se menciona los siguientes indicadores: establecimiento de medidas, en la cual la normativa o pautas se usan para tener un control sobre las labores de los colaboradores, aunque el establecer normas

está dentro del proceso y las acciones correctoras van a modificar el plan inicial (Sánchez, 2014, p .105).

Terminado la presentación del sustento teórico de la variable Gestión administrativa, se continuó con las teorías relacionadas de la variable Eficiencia en el área de trabajo; por su parte Herrera (2013) define el término eficiencia como el logro de objetivos y metas, optimizando la utilización de recursos de forma sostenible, es decir, alcanzar los objetivos requiriendo el menor tiempo posible, a un costo no elevado y que por lo consiguiente, sea económico al momento de desarrollar un proceso. En el caso de Marrero (2015) menciona la definición de eficiencia, a través del Diccionario de la Real Academia Española, quien conceptualiza el término como la capacidad de disponer de un elemento clave, para conseguir el efecto esperado, sin explotar los recursos que se posean. De la misma manera se menciona los aportes de Chiavenato (2004), quien determina la eficiencia como la forma correcta de utilizar los recursos o medios de producción, que disponga la organización, para alcanzar metas específicas, evaluando en todo momento, los productos y recursos utilizados para dicho desarrollo (p.26).

Lérida & Nombela (2015) quien consideró importante determinar la diferencia de las tres extensiones referente a la idea de eficiencia. A continuación, se procede a su descripción: eficiencia estática, que consiste en buscar el equilibrio entre desarrollo del proyecto y el coste que implicaría, mientras que se va preocupando por influir a la aparición de la transformación o cambios dinámicos para la mejoría del contexto; eficiencia asignativa, que se fundamenta en la teoría microeconómica, donde se cumple tres dimensiones para considerarla una eficiencia en la asignación, empezando por el elemento económico, que comprende la tecnología o técnica empleada en la producción; además de la eficiencia del consumidor, producido cuando los consumidores no mejoran asignando de nuevo los presupuestos, finalmente la condición de igualdad de coste y beneficio marginal; eficiencia coordinativa e informativa que comprende el alcance de objetivos con el menor costo necesario para su desarrollo. Seguidamente la eficiencia técnica es entendida como aquella que exige una disminución o aumento, de acuerdo al caso, de los recursos para alcanzar las metas establecidas, buscando el resultado óptimo en su funcionamiento (p.138).



Por su parte Prieto (2014) menciona que la implicancia de la eficiencia en una organización, se relaciona con la estructura, buena atención, cumplimiento de objetivos, asesoramiento y solución de dudas y problemáticas que se van presentando a lo largo del desarrollo institucional. Las organizaciones, pretenden brindar un servicio que prevalezca y sea reconocida como una organización de calidad. Para lograr este mismo resultado, las instituciones aplican mucho las habilidades de eficiencia y efectividad, al momento de utilizar sus recursos, ya sea humanos, tecnológicos o técnicos para garantizar la producción de resultados, teniendo una visión clara de los objetivos e información necesaria para lograr cambios excepcionales. Trabajar con eficiencia y efectividad, supone una estrategia corporativa que vela por el desarrollo óptimo de sus funciones (p.111). Además, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015) hace mención que de los objetivos principales con respecto del tratamiento en el penal, siendo la reeducación, rehabilitación e integración a la sociedad y contexto laboral del interno, por tanto el tratamiento se desarrolla de forma individualizada y grupal (p.3).

A continuación, algunas consideraciones dentro del tratamiento penitenciario: el trabajo dentro del tratamiento penitenciario, es considerado como un deber y derecho del reo, aquella actividad es planteada en base a la planificación, organización y una evaluación a las aptitudes del interno, esta actividad contribuye a su rehabilitación. Por otro lado, cabe mencionar que, si el trabajo del reo está siendo remunerado, el 10% pasará a ser costado en gastos que implica los trabajos del interno; y así desarrollará un adecuado tratamiento en una penitenciaría, es importante tener en cuenta la cantidad de algunas que pueden utilizarse para la producción de una población proyectada, también tener conocimiento de los talleres, materiales que determinará el consumo final. Gracias a este punto, se conocerá el dimensionamiento de la infraestructura que se requiere; la educación de estas personas internas ayuda a que se formen profesionalmente o se capaciten en actividades ocupacionales. Por su parte, la ley menciona que es obligatorio para internos con analfabetismo, los cuales tienen que entrar en el programa de alfabetismo y primaria para adultos, además de los que tengan o no profesión, haciendo que ejerzan una actividad de aprendizaje técnico (Prieto, 2014, p.30).

Asimismo, deberá de contar con equipamiento actualizado para intervenir, sea la aparición de algún caso; deberá contar con materiales y recursos, tanto humanos como instrumentos médicos correspondiente al cuidado de la salud. Sea el caso, el reo tiene permiso a solicitar servicios médicos ajenos al centro penitenciario, siempre y cuando, asuma el costo que implica; el área de asistencia social, se encarga de mantener las relaciones interpersonales del interno con su familia. Además de coordinar las acciones para que los internos puedan acceder a un trabajo y alojamiento durante su próxima liberación; en cuanto a la asistencia legal conformada por profesionales titulados en derecho como practicantes de últimos ciclos, según el número poblacional de la penitenciaría en cuestión. Aquella área tiene el objeto de asistir legalmente a los internos, resolviendo incertidumbres, explicando sus deberes y socializando la gestión de sus beneficios como interno y su atención continua en psicología, se encarga de realizar estudios de personalidad de los internos, proponiendo y aplicando métodos adecuados para alcanzar mejores resultados en el “tratamiento”. Por consiguiente, realiza actividades de observación, diagnóstico y seguimiento del tratamiento psicológico (Prieto, 2014, p.30).

Arocena (2012) identifica las semejanzas y diferencias del trabajo, en un ámbito carcelario, donde el trabajo voluntario supone características particulares, sin embargo, no difiere en su totalidad del trabajo realizado en un contexto de libertad, mencionando lo siguiente: el trabajo del interno no es organizado por el rendimiento económico o el conjunto de sus actividades, sino que tiene su finalidad en la regeneración de los hábitos laborales, capacitaciones y formar ambiente de creatividad, todo trabajo propuesto para los internos de penitenciarías está direccionada a desarrollar competencias para la reinserción social y laboral. Este trabajo “voluntario” comprende el tratamiento individualizado, utilizando bases psicoeducativas y metodológicas que deben ser de acorde a las condiciones personales del interno y a la realización de actividades futuras en un medio libre, las autoridades coordinan el trabajo voluntario con una adecuada organización, preocupándose por poseer los métodos, modalidades y herramientas para su realización. Además de coordinar los horarios de jornadas laborales, recursos, medidas de prevención de higiene y sobre todo seguridad para el interno y su entorno y los accidentes (p.225).

Herrera & Jaramillo (2016) identifican que algunas dificultades para que la persona interna se reinserte en la sociedad y trabaje en un contexto de libertad. Además de dificultades básicas, como la preocupación por el costo de recursos tecnológicos y materiales para el trabajo. La fijación del salario es a base del rendimiento laboral de la actividad laboral que realiza el interno, además de las horas implicadas en su desarrollo, aplicándose un módulo cuya referencia sea el pago del salario mínimo. También hace mención del límite de plazos laborales para la demanda de internos en cada institución penitenciaria, por lo que los salarios suelen ser muy reducidos. A esto se le suma, la dificultad del acceso al trabajo, donde sus criterios empiezan por evaluar la conducta penitenciaria, que exige a los internos el arrepentimiento o una conducta apacible para su contrato laboral. Además, para evaluar la segunda variable se tomó en cuenta las condiciones laborales y productividad, asimismo se detalla a continuación en base a la siguiente teoría de Marrero, (2015). La cual se considera como dimensiones: condiciones laborales, que incluye elementos tales como recursos materiales, equipos, instalaciones, ambientes y entre otros artículos que se encuentran en el puesto (p.84).

Asimismo, dentro de ello se menciona a las características de los elementos biológicos, físicos y químicos, y de los procesos a llevar a cabo y manipular estos agentes y demás elementos a los que pueden exponerse los colaboradores y generen algún riesgo, considerando a la infraestructura, material logístico y ambientes adecuados y productividad, la cual es medida, sobre lo eficiente del uso de recursos para generar más economía. Para que la productividad sea alta se necesita generar un gran valor económico con pocos recursos, poca energía de trabajo o poco capital. Cuando hay aumento de productividad quiere decir que se produce bastante con la misma cantidad. Además, esto comprende: la calidad, rentabilidad, innovación y creatividad (Galindo, 2015, p. 2).

La investigación planteó la formulación del problema general y específicos: ¿En qué medida un modelo de gestión administrativa mejora la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019? Asimismo, como problemas específicos fueron ¿Cuál es el nivel de gestión según dimensiones del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?; ¿Cuál es el nivel de eficiencia en el área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de

Sananguillo”, 2019?; ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión administrativa en sus dimensiones y la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?, ¿Cuál es el modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?, y ¿Cuáles serán los resultados de la validación del modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?

El estudio tuvo una justificación por conveniencia, puesto que plantea la resolución de un problema que se da todos los días en una entidad pública como el INPE. Asimismo, tuvo una relevancia social, dado que el problema que se trata de solucionar tiene inmensos factores sociales, representados por los mismos reclusos que trabajan en el área del penal, se diseñó un modelo de gestión administrativa que pueda ayudar a terminar la problemática social encontrada. Seguidamente, tuvo como valor teórico, ya que el modelo de gestión administrativa va a contribuir al conocimiento sobre lo que ya existe. Pues esto se desarrolló a fin de fundamentar los hallazgos generados a partir de las variables que se abordaron. Además, se tomó en cuenta el uso de fuentes confiables, como lo es de Sánchez (2014), quien habla acerca de la Gestión; y Marrero (2015), autor que habla respecto a la eficiencia del área de trabajo. De igual manera, presentó una implicancia práctica, ya que tiene un corte de practicidad que resalta en sí misma al enfrentarse a un problema real para tratar de solucionarlo, además de que la misma tiene en su naturaleza la aplicación en la realidad del lugar de estudio.

Tiene utilidad metodológica, porque sirvió de guía para la réplica en otros establecimientos penitenciarios. Asimismo, el aspecto metodológico se ajustó a las políticas de la Universidad César Vallejo Posgrado, el mismo que se procedió al desarrollo y aplicación de las herramientas para recoger la información, a fin de conocer la gestión y eficiencia en el área de trabajo. De la misma forma el objetivo general y específicos de esta investigación fue: Determinar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019. Asimismo, se plantearon objetivos específicos: Identificar los niveles de gestión según dimensiones del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019, Identificar el nivel de eficiencia del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.,

Establecer el grado de relación entre la gestión administrativa en sus dimensiones y la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019, Diseñar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019 y por último Validar la propuesta del modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019. De la misma manera, para dar respuesta al problema se planteó la hipótesis general, Hi: El modelo de gestión administrativa contribuirá a mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

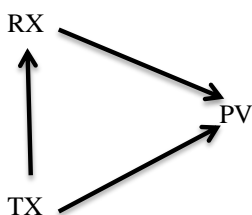
Fue aplicada, la cual se reconoce también como práctica o empírica, asimismo según naturaleza la presente estuvo orientado a fines prácticos basados en el conocimiento y fundamentados de manera teórica. Además, el nivel fue predictivo, ya que el modelo como tal, estuvo de forma práctica asociado con los pronóstico identificado buscando así una mejora a la realidad que determina el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo” (Palella, & Martins, 2012, p.35)

**Enfoque cuantitativo:** la presente pretendió predecir el problema a abordar, el cual buscó las variaciones y causas de los elementos que se tomó en cuenta. Esto dio a conocer que tuvo como principal propósito el formular y demostrar las teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 93).

#### Diseño de investigación

Fue **descriptivo propositivo**, por lo que permitió describir una determinada realidad según el objeto de estudio y sobre estas condiciones elaborar una propuesta que tiene como finalidad solucionar el problema identificado. Asimismo, las variables de estudio se enfocaron a la gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019 (Juárez, 2014, p. 25).

Dónde:



TX = Teorías de las gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo

RX = Realidad de las variables

Pv = Propuesta validada

## 2.2. Operacionalización de variables

### Identificación de las variables

**Variable 1:** Gestión administrativa

**Variable 2:** Eficiencia del área de trabajo

**Tabla 1**

*Operacionalización variable independiente*

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	Conjunto de pasos que dan lugar a un proceso sistematizado y controlado por agentes corporativos, con el fin de utilizar estrategias y tácticas para desarrollar una readaptación de las estructuras organizacionales, mediante la planificación de funciones Gullo & Nardulli (2015) Asimismo, será evaluado bajo la teoría de (Sánchez, 2014, p. 80)	Para la evaluación de la primera variable gestión administrativa se tomó en cuenta las siguientes dimensiones e indicadores. Además, para recopilar la información se usó el cuestionario	Planeación	Establecimiento de objetivos	de
			Organización	Establecimientos planes de control	de
				Establecimiento de normas	de
			Dirección	Delimitación de responsabilidades (estructura)	de
Eficiencia del área de trabajo	Se orienta a la capacidad de disponer de un elemento clave, para conseguir el efecto esperado, sin explotar los recursos que se posean (Marrero 2015, p. 26)	Para la evaluación de la segunda variable eficiencia en el área de trabajo se tomó en cuenta las siguientes dimensiones e indicadores. Además, la herramienta para recoger la información fue el cuestionario.	Condiciones laborales	Administración de recursos humanos	de
				Motivación	Ordinal
			Productividad	Liderazgo	de
				Comunicación	de
Control	Comportamiento individual y de grupo	de			
	Establecimiento de medidas	de			
	Desarrollo de comparaciones	de			
				Acciones	
				Infraestructura	
				Material logístico	
				Ambientes adecuados	
				Calidad	Ordinal
				Rentabilidad	
				Innovación	
				Creatividad	

**Fuente:** marco teórico variable

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Población	
Administrativos	Internos
22	303
Muestra	
Administrativos	Internos
22	170

Por ser una población elevada, se aplicó la siguiente fórmula para poder determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

**95%**

<b>Z =</b>	<b>1.96</b>
<b>E =</b>	<b>0.05</b>
<b>p =</b>	<b>0.5</b>
<b>q =</b>	<b>0.5</b>
<b>N =</b>	<b>303</b>

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 303}{0.0025 * 302 + 0.9604}$$

$$n = \frac{291.0012}{1.72} = 170$$

*Fuente:* Establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

#### Muestreo

Para la determinación de la unidad de análisis en los internos, se tomó en cuenta un muestro probabilístico, donde se llegó a aplicar la fórmula que se encuentra descrita en líneas arriba. Sin embargo, en la parte administrativa el muestro fue



no probabilístico, donde intervino el criterio del investigador en trabajar con la totalidad de la población.

### **Criterios de selección**

La unidad de análisis lo conformó sólo los internos y colaboradores que vienen desempeñándose en el área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Estas técnicas fueron estandarizadas, pues esto dio a entender que se elaboró con la finalidad de reunir datos específicos. De igual manera, esta información fue recopilada a través de la observación directa, documentación y otras fuentes, por lo tanto, estos fueron validados y confiables. Además, los ítems fueron específicos, la cual otorgó una respuesta.

### **Técnica**

Se tomó en cuenta un diagnóstico cuantitativo, que se orientó a la recopilación de información para las variables de estudio considerando de antemano una encuesta. Asimismo, esta fue proporcionada a los trabajadores administrativos e internos del penal “Pampas de Sananguillo”.

### **Instrumentos**

Se tomó en consideración como instrumento al cuestionario como una escala de tipo Likert, para así conseguir los datos necesarios y sobre todo el objetivo según cada ítem que se llegue a proponer. En la cual la escala ordinal de tipo Likert para la variable gestión administrativa y eficiencia en el área de trabajo comprendió: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Además, el primer instrumento fue dirigido al personal administrativo y la segunda fue a los internos del área de trabajo que presenta el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

<b>Gestión administrativa</b>	
<b>Escala en resultados</b>	<b>Intervalo</b>
Inadecuado	24 – 55
Regular	56 – 87
Adecuado	88 – 120

<b>Eficiencia en el área de trabajo</b>	
<b>Escala en resultados</b>	<b>Intervalo</b>
Deficiente	14 – 32
Aceptable	33 – 50
Eficiente	51 – 70

### **Validación**

Con respecto a la validación de instrumentos, se realizó por juicio de expertos. Asimismo, se indicó que las variables gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo se sometieron a un análisis de cada ítem (dimensión e indicador), siendo desarrollado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	metodólogo	48	Existe suficiencia
	2	administrador	47	Existe suficiencia
	3	administrador	49	Existe suficiencia
	4	administrador	48	Existe suficiencia
	5	administrador	49	Existe suficiencia
Variable 2	1	metodólogo	48	Existe suficiencia
	2	administrador	47	Existe suficiencia
	3	administrador	49	Existe suficiencia
	4	administrador	48	Existe suficiencia
	5	administrador	49	Existe suficiencia

Los instrumentos consistieron básicamente en dos cuestionarios, que fueron sometidos al criterio del juicio de 5 expertos descritos y/o mencionados en líneas arriba, quienes tuvieron la labor de verificar la claridad, objetividad, actualidad,

organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia de los ítems que se elaboraron en conformidad a las variables de estudio. Este resultado arrojó un promedio de 4.82, representando un 96.40% de concordancia entre jueces para los instrumentos de ambas variables, lo que indica, que tiene alta validez, reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

### **Confiabilidad**

En premisa, para estimar la fiabilidad de cada instrumento a ser aplicado, se tomó en cuenta el análisis del alfa de cronbach, cuyo valor para que presente consistencia y ser aplicado a la unidad de análisis, este debió estar lo más cercano al valor 1. Por tal motivo, la confiabilidad llegó a obtener bajo el procesamiento de los datos con la aplicación de una prueba piloto correspondiente a cada variable, es de esta forma, que se llegó a garantizar la fiabilidad de los instrumentos que fueron elaboradas por cada variable.

Según, (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018), como criterio general, se tuvo en consideración los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de cronbach:

- Coeficiente alfa = 1 perfecta confiabilidad
- Coeficiente alfa = 0,72 a 0,99 excelente confiabilidad
- Coeficiente alfa = 0,66 a 0,71 muy confiable
- Coeficiente alfa = 0,60 a 0,65 confiable
- Coeficiente alfa = 0,54 a 0,59 baja confiabilidad
- Coeficiente alfa = 0,53 a menos nula confiabilidad (p. 279)

La confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo, se calculó a través de 24 y 14 ítems respectivamente a través del alfa de cronbach.

#### **a) Variable 1: Gestión administrativa**

De acuerdo al resultado obtenido, este permitió el cálculo de la confiabilidad, teniendo como valor final 0,899 al ser superior a 0,75 este fue significativo, determinando así una excelente confiabilidad. De esta manera, se enfatizó una validez de contenido considerando todos los ítems.

### **b) Variable 2: Eficiencia del área de trabajo**

El resultado que se obtuvo fue 0,889, siendo este mayor a 0,75; haciendo énfasis que el coeficiente fue significativo determinando así una excelente confiabilidad. De esta forma se garantizó la validez de contenido y criterio, representando el concepto de todos los ítems de la variable a medir.

### **Conclusiones**

El instrumento de recolección de datos por cada variable fue validado por expertos, por lo que esto garantizó su confiabilidad y como también su aplicación a la unidad de análisis. Además, de los datos que fueron obtenidos, esto permitió emitir conclusiones y recomendaciones al desarrollo de la presente investigación.

## **2.5. Procedimiento**

Para poder responder a este apartado se vio con la necesidad de hacer énfasis a las dos siguientes fases:

**Fase diagnóstica.** En una primera fase de estudio, se consideró en primer lugar a la realización de un diagnóstico de los problemas inherentes a la gestión y eficiencia del área de trabajo que actualmente presenta el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”; por tal motivo se consideró la aplicación de cuestionarios al personal administrativo e internos. Además, es preciso mencionar para realizar el diagnóstico se tomó la decisión de elaborar de manera intencionada un cuestionario (Anexo 2) a los miembros del área de trabajo que actualmente laboran en el EPPS, con la finalidad de conocer la situación actual, haciendo hincapié a las principales debilidades y de qué manera solventarlas.

**Fase propositiva.** Asimismo, una vez realizado el diagnóstico de la realidad de estudio que responde prácticamente a las variables, se consideró la necesidad de diseñar un modelo de gestión administrativa; por lo que se tuvo que manipular la variable independiente; teniendo como propósito mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos responde prácticamente a la aplicación de los instrumentos, donde a partir de esto, se procedió a incorporar a la base de datos que responde a la Microsoft Excel y SPSS. v. 24. Asimismo, ello permitió tener un mayor

entendimiento de los resultados que se llegaron a evidenciar con respecto a las variables que prácticamente fueron analizadas: gestión administrativa y eficiencia en el área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

### **Forma de tratamiento de datos**

Para poder responder fehacientemente este apartado se tomó en cuenta la aplicación del instrumento de recolección de información que en este caso da respuesta a los cuestionarios. Asimismo, el primer instrumento fue aplicado al personal administrativo, quienes a través de su experiencia en el área de trabajo permitieron diagnosticar la realidad que suma a esta área, siendo objeto de estudio. Con respecto al segundo instrumento, este fue dirigido a los internos que se encuentran en la misma área, siendo este de mucha utilidad para identificar el comportamiento que presentan. Según lo que define Bernal (2018) refiere que el tratamiento de datos está orientado básicamente al uso de herramientas que responde al apoyo del computador, por lo que es necesario el uso de programas sistemáticos que hoy en día se encuentra expuesto en el mercado (p. 295)

### **Estadístico**

El estadístico inferencial a considerar fue la prueba no paramétrica Rho de Spearman, asimismo esto permitió la generación de tabla o figuras; la cual permitirá tener un mayor acceso al análisis de los resultados:

$$r_S = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

$D_i$ : Diferencia entre el i-ésimo par de rangos =  $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$ : es el rango del i-ésimo dato X

$R(Y_i)$ : es el rango del i-ésimo dato Y

N: es el número de parejas de rangos

Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total. Los cuales se pueden ver a continuación:

Desde	Hasta	Significado
-0.91	-1	Correlación negativa perfecta
-0.76	-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.26	-0.5	Correlación negativa media
-0.11	-0.25	Correlación negativa débil
-0.01	-0.1	Correlación negativa muy débil
0	0	No existe correlación alguna entre las variables
0.01	0.1	Correlación positiva muy débil
0.11	0.25	Correlación positiva débil
0.26	0.5	Correlación positiva media
0.51	0.75	Correlación positiva considerable
0.76	0.9	Correlación positiva muy fuerte
0.91	1	Correlación positiva perfecta

### **Forma de análisis de información**

Para que la información sea analizada se tomó en cuenta el procesamiento de datos a través del sistema integral Microsoft Excel y SPSS. V24, considerando elaboración de tablas o figuras para un mejor entendimiento de los resultados. En primer lugar, se ilustró el comportamiento de las variables a modo descriptivo, asimismo una vez resuelto este apartado se procedió a la aplicación de la prueba estadística que permitió conocer el nivel de asociación de las variables. De igual manera, para poder finalizar se identificaron las deficiencias que converge las variables para así poder diseñar el modelo de gestión para mejorar la eficiencia en el área de trabajo dentro del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

### **2.7. Aspectos éticos**

El director del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, autorizó realizar la investigación titulada “Gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”. Además, el presente estudio estuvo bajo el reglamento de ética, la misma que se encontró

expuesto por (Noreña, Alcaraz - Moreno, Rojas, & Rebolledo-Malpica, 2012), los cuales son los siguientes:

Las personas involucradas determinaron pleno conocimiento de todas las implicaciones que responde pertenecer al presente estudio y de antemano de ser fuente primaria para el recojo de información que se originó prácticamente con la aplicación de los instrumentos al personal administrativo e internos del área de trabajo del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”. Además, la información que se llegó a obtener durante los procesos de investigación fue únicamente por fines metodológicos, esto responde a modo práctico que no se hizo su uso indebido, que por naturaleza misma fue ejecutada bajo la autorización solicitada al lugar de estudio que compromete al centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”. Por otra parte, la investigación fue realizada bajo absoluta prudencia, pues ello suma a la participación de la unidad de análisis (administrativos e internos); además esto hace referencia al compromiso ético con la garantía de dar veracidad a los resultados que pretende llegar. Como último aspecto el presente estudio fue de creación del autor, esto hace referencia que no existe otra con similares características por lo que responde a la propiedad intelectual. Por último, la información a considerar en el presente estudio fue realizado bajo las normas APA, evitando el plagio.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo específico 1. Niveles de gestión según dimensiones del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.

**Tabla 1**

*Gestión en su dimensión planeación*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada (6 - 13)</b>	19	86%
<b>Regular (14 - 21)</b>	3	14%
<b>Adecuada (22 - 30)</b>	0	0%
<b>Total</b>	22	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** En la tabla n° 01, se puede identificar que el 86% (19), de los trabajadores administrativos, del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, indicaron que la planeación es inadecuada; pues dieron a conocer que no se tiene establecido los objetivos que deben alcanzar de forma mensual y anual; pues esto es asumido por la delimitación de estrategias la cual deben ser trazados. Asimismo, no se establecen medios y herramientas para que estas sean empleadas y se cumplan en los tiempos programados. Además, dieron a conocer que no se documenta ni registran las actividades. Sin embargo, un 14% (3), de los trabajadores administrativos calificaron como regular la planeación que se viene desarrollando en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

**Tabla 2**

*Gestión en su dimensión organización*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada (4 - 8)</b>	9	41%
<b>Regular (9 - 14)</b>	10	45%
<b>Adecuada (15 - 20)</b>	3	14%
<b>Total</b>	22	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** Conforme a los resultados de la tabla 2, la gestión en su dimensión organización, el 45% (10), de los trabajadores administrativos que fueron encuestados indicaron que se viene desarrollando de forma regular; pues consideraron que casi



nunca se distribuyen responsabilidades a fin de evitar sobre cargas de funciones (trabajo que realiza). Asimismo, casi nunca se dispone de un personal que cumplan las funciones y capacidades para el desarrollo de una actividad, debido principalmente a las competencias que presentan. Además, un 14% (3) manifiestan que la organización fue adecuada. Sin embargo, el 41% (9) lo calificaron como inadecuado.

**Tabla 3**

*Gestión en su dimensión dirección*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada (8 - 18)</b>	11	50%
<b>Regular (19 - 28)</b>	10	45%
<b>Adecuada (29 - 40)</b>	1	5%
<b>Total</b>	22	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** En la presente tabla n° 3, en su dimensión dirección, fue calificado por el 50% (11) de los administrativos como inadecuado, pues consideraron que casi nunca se estipula formas de incentivos para el personal que labora dentro del área de trabajo. Asimismo, no se sienten en confianza trabajando con la persona que lo direcciona a alcanzar las metas y objetivos. En cuanto a la comunicación, el personal casi nunca se mantiene en constante comunicación con el resto de las áreas, trayendo consigo un bajo trabajo en equipo. Por otra parte, el 45% (10) dieron a conocer que la dirección fue regular; sin embargo, el 5% (1) lo calificaron como adecuado.

**Tabla 4**

*Gestión en su dimensión control*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada (6 - 13)</b>	15	68%
<b>Regular (14 - 21)</b>	7	32%
<b>Adecuada (22 - 30)</b>	0	0%
<b>Total</b>	22	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** En la tabla n° 4, según la dimensión control, fue calificado inadecuada por el 68% (15), de los trabajadores administrativos del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”. Este resultado se debió a que casi nunca se estipulan fechas en las que se efectúan las evaluaciones, considerando también los indicadores de medición a

comienzos de cada año. Además, esto se sumó a que nunca se efectúan comparaciones de los resultados actuales con los resultados de los años pasados en relación a otras penitenciarías. Sin embargo, el 32% (7) llegó a calificarlo como regular.

**Tabla 5**

*Gestión administrativa*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuada (24 -55)</b>	14	64%
<b>Regular (56 - 87)</b>	8	36%
<b>Adecuada (88 - 120)</b>	0	0%
<b>Total</b>	22	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** Conforme a la tabla n° 5, se evidenció que el 64% (14) de encuestados calificaron como inadecuado a la gestión, pues se determinaron muchas deficiencias y fallas dentro del área laboral del Centro Penitenciario, sin embargo, dichas deficiencias constituyeron aspectos que deben ser mejorados. Por otro lado, el 36% (8), de los trabajadores administrativos lo calificaron como regular.

**Tabla 6**

*Consolidado de la variable gestión administrativa*

	<b>Planeación</b>	<b>Organización</b>	<b>Dirección</b>	<b>Control</b>
Inadecuado	86%	41%	50%	68%
Regular	14%	45%	45%	32%
Adecuado	0%	14%	5%	0%

*Fuente:* Cuestionario aplicado al área administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** En cuanto a la presente tabla, se puede evidenciar los porcentajes que fueron obtenidos por el análisis realizado a la variable gestión administrativa, identificando de esta manera que, para las 4 dimensiones analizadas la mayor calificación obtenida (conforme a las respuestas de los trabajadores administrativos) fue inadecuada y la menor fue adecuada. De esta manera según los resultados obtenidos, la dimensión con la calificación más baja fue planeación.

## **Objetivo específico 2. Nivel de eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019**

A efectos de poder dar solución a este objetivo, se presenta el análisis de cada una de las dimensiones que comprenden la eficiencia del área de trabajo:

**Tabla 7**

*La eficiencia en el área de trabajo en su dimensión condiciones laborales*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Deficiente (6 - 13)</b>	102	60%
<b>Aceptable (14 - 21)</b>	58	34%
<b>Eficiente (22 - 30)</b>	10	6%
<b>Total</b>	170	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los internos del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** La eficiencia en el área de trabajo en su dimensión condiciones laborales fue calificada por el 60% (102), como deficiente, aceptable por un 34% (58) y eficiente en un 6% (10), de los encuestados (internos), pues esto fue debido a que casi nunca la estructura del establecimiento del área de trabajo permite que el personal trabaje libremente sin chocarse o golpearse cuando caminan. Además, dieron a conocer que no se dispone con la cantidad suficiente de recursos (materiales como madera, pintura, clavos, etc.) para la realización de las actividades dentro del área de trabajo. De igual manera, el ambiente en el cual se trabaja casi nunca se encuentra debidamente aseado e incluyendo la integridad y la salud de los internos.

**Tabla 8**

*Eficiencia del área de trabajo en su dimensión productividad*

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Deficiente (8 - 18)</b>	92	54%
<b>Aceptable (19 - 28)</b>	61	36%
<b>Eficiente (29 - 40)</b>	17	10%
<b>Total</b>	170	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los internos del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** Conforme a la tabla n° 8, los resultados demostraron que la eficiencia del área de trabajo en su dimensión productividad fue deficiente; la misma que fue corroborado por el 54% (92), de los internos del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”; ello fue debido a que casi nunca se presentan capacitaciones e instrucciones en el área de trabajo, trayendo consigo que las ganancias no sean las

esperadas. Asimismo, los productos que se realizan en el área de trabajo no suelen renovarse, la cual se relaciona con la actualización de las herramientas y equipos que se emplean para realizar los trabajos. De igual manera, dieron a conocer que no se promueve la creatividad en el trabajo que realizan los internos, pues esto suma a los beneficios que perciben. Sin embargo, el 36% (61), de los internos del área laboral dieron a conocer que la productividad fue calificada como aceptable y la diferencia que comprende al 10% (17) fue eficiente.

**Tabla 9**  
*Eficiencia del área de trabajo*

Calificación	Frec.	%
<b>Deficiente (14 - 32)</b>	100	59%
<b>Aceptable (33 - 50)</b>	53	31%
<b>Eficiente (51 - 70)</b>	17	10%
<b>Total</b>	170	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los internos del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** Los resultados demostraron que el 59% (100), los internos del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo” califica a la eficiencia del área de trabajo como deficiente, y el 31% (53) como aceptable. Si bien es cierto según el análisis de información, existen aún ciertos aspectos que se deben mejorar, pues esto se vio identificada en la productividad y las condiciones laborales.

**Tabla 10**  
*Consolidado de la variable Eficiencia del área de trabajo*

	Condiciones laborales	Productividad
Deficiente	60%	54%
Aceptable	34%	36%
Eficiente	6%	10%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los internos del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”

**Interpretación:** En la presente tabla n° 10, se puede identificar los porcentajes obtenido por cada dimensión de la variable eficiencia del área de trabajo, evidenciando de esta manera que, para las 2 dimensiones evaluadas, la mayor calificación obtenida (según la respuesta de los internos) fue deficiente y la menor fue eficiente. De esta manera, la dimensión con mayor problema fue condiciones laborales con un 60%.

**Objetivo específico 3. Establecer el grado de relación entre la gestión administrativa en sus dimensiones y la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019**

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,160	170	,000
Eficiencia del área de trabajo	,103	170	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* SPSS. V. 24

La presente tabla permite identificar si los datos de las variables gestión administrativa con la eficiencia del área de trabajo, se distribuyen de acuerdo a la distribución de la curva normal, con el propósito de validar el tipo de prueba de correlación. Asimismo, a través de los resultados se aplicará la Prueba no paramétrica Rho de Spearman.

H<sub>1</sub>: Los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal

H<sub>0</sub>: Los datos se distribuyen de acuerdo a la distribución normal.

Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión: Si p-valor < 0.05, entonces se acepta la H<sub>1</sub>

Como p-valor (Sig. Asintót. (Bilateral)), es menor en ambas variables al nivel de significación 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: De esta manera se concluye que existen suficientes evidencias para concluir que los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

**Tabla12***Correlacional (Gestión administrativa vs Eficiencia del área de trabajo).*

		Gestión administrativa	Eficiencia del área de trabajo
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Eficiencia del área de trabajo	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

\*\* La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral).

*Fuente:* SPSS. V. 24

En la presente tabla se puede evidenciar la prueba de correlación Rho de Spearman Gestión administrativa y eficiencia del área de trabajo. Asimismo, la significancia Bilateral obtenido fue 0.000; siendo menor al margen de error 0,05 se indica que existe una relación significativa entre las variables. Además, el valor obtenido para el coeficiente de correlación fue 0,732 precisando una correlación positiva media. De esta manera se acepta la Hipótesis de investigación específica “*La gestión administrativa se relaciona significativamente con la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019*”.

**Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r^2 = (0.732)^2$$

$$r^2 = 0.535824 * 100$$

$$r^2 = 54\%$$

La gestión administrativa se relaciona en un 54% con la *eficiencia del área de trabajo*

**Tabla13***Correlacional (Planeación vs Eficiencia del área de trabajo).*

		Planeación	Eficiencia del área de trabajo
Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Eficiencia del área de trabajo	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

a. Corrección de significación de Liliefors

*Fuente:* SPSS. V. 24

Conforme a la presente tabla se logró identificar la prueba de correlación Rho de Spearman Planeación y eficiencia del área de trabajo. Asimismo, la significancia Bilateral obtenido fue 0,000; siendo este menor al margen de error 0,05; lo que permite evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable. Además, el valor obtenido del coeficiente de correlación fue 0,733 precisando de esta manera una correlación positiva media.

**Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r^2 = (0.733)^2$$

$$r^2 = 0.537289 * 100$$

$$r^2 = 54\%$$

La dimensión planeación se relaciona en un 54% con la eficiencia del área de trabajo

**Tabla14***Correlacional (Organización vs Eficiencia del área de trabajo).*

		Organización	Eficiencia del área de trabajo
Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Eficiencia del área de trabajo	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

a. Corrección de significación de Liliefors

*Fuente:* SPSS. V. 24

En cuanto a la tabla se llegó a identificar la prueba de correlación Rho de Spearman Organización y eficiencia del área de trabajo. Asimismo, la significancia Bilateral obtenido fue 0,000; siendo este menor al margen de error 0,05; lo que permite evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable. Además, el valor obtenido del coeficiente de correlación fue 0,629 precisando de esta manera una correlación positiva media.

**Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r^2 = (0.629)^2$$

$$r^2 = 0.395641 * 100$$

$$r^2 = 40\%$$

La dimensión organización se relaciona en un 40% con la eficiencia del área de trabajo.

**Tabla15***Correlacional (Dirección vs Eficiencia del área de trabajo).*

		Dirección	Eficiencia del área de trabajo
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Eficiencia del área de trabajo	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

a. Corrección de significación de Liliefors

*Fuente:* SPSS. V. 24



Conforme a la presente tabla se llegó a observar los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman Dirección y eficiencia del área de trabajo. Asimismo, la significancia Bilateral obtenido fue 0,000; siendo este menor al margen de error 0,05; lo que permite evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable. Además, el valor obtenido del coeficiente de correlación fue 0,569 precisando de esta manera una correlación positiva media.

**Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r^2 = (0.569)^2$$

$$r^2 = 0.323761*100$$

$$r^2 = 32\%$$

La dimensión dirección se relaciona en un 32% con la eficiencia del área de trabajo

**Tabla16**

*Correlacional (Control vs Eficiencia del área de trabajo).*

		Control	Eficiencia del área de trabajo
Control	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Eficiencia del área de trabajo	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* SPSS. V. 24

A través de la presente tabla se llegó a identificar los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman Control y eficiencia del área de trabajo. Asimismo, la significancia Bilateral obtenida fue 0,000; siendo este menor al margen de error 0,05; lo que permite evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable. Además, el valor obtenido del coeficiente de correlación fue 0,589 precisando de esta manera una correlación positiva media.

**Coefficiente de determinación (r<sup>2</sup>):**

$$r^2 = (0.589)^2$$

$$r^2 = 0.346921*100$$

$$r^2 = 35\%$$

La dimensión control se relaciona en un 35% con la eficiencia del área de trabajo.

#### IV. DISCUSIÓN

La gestión administrativa del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo como tal; fue calificada como inadecuado en un 64%; esto fue debido a que no existe una correcta aplicación de objetivos y políticas que debería realizarse en la institución, el mismo que se debió de encaminarse a través del uso de estrategias para generar una mayor responsabilidad por parte los administrativos que lo conforman. Además, otro aspecto importante es que existe una baja programación de tiempos; la cual debería ser controlada para medir el nivel de eficiencia y eficacia en cada jornada de trabajo. Seguidamente, a pesar de que la institución dispone de herramientas de gestión no documenta ni registra las funciones de la parte operativa, por lo que es necesario brindarle una mayor atención para obtener un mejor rendimiento, pues este resultado motivó el determinar un modelo gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019. Estos resultados en función a lo encontrado guardaron relación con lo que sostuvo Asencio, L., Burgos, R. & Campello, E. (2019) quienes concluyeron que el Modelo Malcolm Baldrige, es sumamente importante para las instituciones que desarrollan indistintamente actividades económicas, considerando el mismo hecho de que lo conforme el factor humano, que según su naturaleza permite que se logre el objetivo que se persigue en el tiempo determinado. Asimismo, por este motivo sugieren que se apliquen cada proceso a fin de poder alcanzar el éxito de la organización en que este desarrolle.

Además, el factor determinante de este modelo de gestión fue la responsabilidad social, el diagnóstico de la cultura, la gestión del conocimiento, el aprendizaje, la complejidad en cada proceso, el desarrollo humano y la productividad. De la misma manera, estos resultados se contrastaron por Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E. & Morales, N. (2018), donde concluyeron que la propuesta del modelo de gestión involucra las áreas de planificación, organización, dirección, coordinación y control, todas ellas fueron consideradas como los pilares para el desarrollo de las empresas, y su aplicación está sujeta a las necesidades que presentarán cada productora de ladrillo. Seguidamente Saltos, M; Muñoz, E; Rodríguez, L. (2016) también comparte lo concluido por las anteriores investigaciones dando a conocer que la propuesta o el modelo facilita la mejora del rendimiento en la institución, vista en el diseño de un portafolio de ventas que se acoplen a lo que necesitan los clientes. Además, el uso de los procesos del

modelo en la entidad, favorece al cambio dentro de la organización vista en la estructura de la empresa desarrollándose con mayor eficiencia y efectividad.

La eficiencia en el área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, no fue el correcto siendo calificado como deficiente en un 59%; debido a que las condiciones laborales, según su contexto en que se encuentra actualmente no permiten que el personal (internos) trabajen libremente, lo que asumiría disponer de un mayor acceso para que este pueda realizar actividades operativas sin contratiempos. Además, otra deficiencia es que no existe un control de los productos que se generan dentro de la institución evidenciándose frecuentemente en la calidad de los mismos. De la misma manera, las ganancias que se llegan a obtener no siempre son las esperadas. Este resultado se diferencian con lo encontrado por, Chilán, et al., (2016), quienes concluyeron que se necesita hacer un adecuado uso de los recursos y de redireccionar los actos para conseguir realizar bien alguna actividad y el programa propuesto ofrece aquello, siendo un sistema que ayuda a la eficiencia, eficacia y equidad, mejorando los resultados de la entidad con su capacitación, el mismo que se generó después de haber elaborado el modelo de propuesta de gestión administrativa por lo que dieron a conocer que esto permitirá efectivizar el desempeño de cada gobierno autónomo descentralizado parroquial.

Asimismo, con los resultados que se obtuvieron, se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde la significancia bilateral, obtenido fue 0,000 menor al margen de error 0.05 permitiendo aceptar la hipótesis específica de investigación. Además, el grado de correlación fue 0,732 precisando una correlación positiva media. Estos resultados se diferencian por lo encontrado por Carrión, L., Zula, J., Palacios, W. & Castillo, L. (2016). Concluyó que el modelo de gestión administrativa que se propuso llega a cubrir un vacío dentro de las pequeñas empresas que pertenecen a la industria del catering en la ciudad de Riobamba, ya que se está proporcionando una herramienta indispensable para que alcance su desarrolla como una organización. Sin embargo, Santillán y Asmat (2014), contrasta con lo encontrado, donde concluye que existe relación directa entre la calidad, producción e ingresos económico y que por ende la gestión de calidad tiene que ser mucho más unida a la estratégica, y por tanto estar más implicado en la alta directiva, es por ello que el modelo propuesto ayuda a solucionar

estas dificultades mejorando la calidad del servicio como tal modificando la gestión dentro de la entidad pública.

El diseño de un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”; logró identificar procesos que se segmentaron en lo siguiente: conocer, promover, organizar, controlar y como último evaluar, por lo que se busca tener una mayor capacidad de encaminar los objetivos, asistencia, calidad en los productos y sobre todo creatividad en el área de trabajo. Además, para poder lograr lo descrito en líneas arriba la estrategia a realizar fueron las entrevistas personales, seguimiento de cómo interactúan los demás internos, supervisión de las actividades, esto va más enfocado al registro de todos los recursos y/o herramientas. Es preciso mencionar que la propuesta según su alcance será ejecutado en un plazo de 2 años, espacio de tiempo que se deberá realizar evaluaciones continuas a fin de que este permitirá identificar las deficiencias, considerando un proceso de retroalimentación; asimismo ello garantizará su aplicación de forma permanente. Este resultado se relaciona con lo encontrado por Villacís, Villacís y Hernández (2016), quienes llegaron a concluir que por medio de la implementación del modelo de gestión administrativo financiero, se pudo establecer el direccionamiento estratégico de la Compañía Donoso Constructores, pudiendo así conseguir sus objetivos organizacionales por medio de la eficiencia y eficacia en la gestión de procesos favoreciendo a incrementar la rentabilidad de la entidad.

La validación de la propuesta del modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019; en este punto lo que se hizo fue prácticamente validar los instrumentos a partir del juicio de los expertos teniendo en cuenta el criterio de objetividad, suficiencia, intencionalidad y sobre todo consistencia para su posterior aplicación. En ese sentido lo encontrado Romero, A., López, F., Hernández, L. & Caballero, M. (2016), se diferencia con lo que se llegó a obtener como resultados, aquí es donde concluye que la educación con calidad tiene como finalidad formar ciudadanos que serán capaces de comprender las complejas interrelaciones que existen entre las ciencias, la tecnología y en el ámbito social, económico, político y cultural, con el propósito de que a futuro se cuente con instrumentos que serán imprescindibles para la inclusión de participación en la toma de decisiones que contribuirá a la construcción de una sociedad mucho más

democrática, el mismo en función al objetivo no contrasta con los resultados encontrados.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. El modelo de gestión administrativa determino los procesos necesarios para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, el mismo que se verá reflejado en las condiciones laborales, productividad a favor de los internos y los administrativos que se encuentran desempeñándose, el mismo que es reconocido como un centro penitenciario de Régimen Cerrado Ordinario.
- 5.2. La gestión viene siendo implementada de forma inadecuada en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, pues esto fue asumido por las respuestas brindadas por el 64% de los trabajadores administrativos, lo que indica un problema interno, pues llegaron a manifestar que no se establecen los objetivos que estas deben alcanzar de forma periódica; el mismo que estuvo relacionado por la delimitación de estrategias en el área de trabajo, de igual manera esto involucró al cumplimiento de las responsabilidades. Además, dieron a conocer que existe una baja comunicación con el resto de las áreas, trayendo consigo un inadecuado trabajo en equipo.
- 5.3. La eficiencia del área de trabajo dentro del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, según las respuestas del 59% de los internos fue deficiente, pues dieron a conocer que la estructura del establecimiento del área de trabajo no permite que se desarrollen libremente las labores diarias considerando de antemano una baja disponibilidad de recursos como es el caso de madera, pintura, clavos, etc. Por otra parte, los internos no presentan capacitaciones de manera frecuente, asumiendo de esta manera que las ganancias no sean las esperadas por las actividades que se viene realizando dentro del establecimiento penitenciario.
- 5.4. Se identificó que la variable gestión administrativa en sus dimensiones (planeación, organización, dirección y control); se relacionaron significativamente con la eficiencia del área de trabajo. Asimismo, este resultado se llegó a validar debido a que la significancia Bilateral obtenida fue 0,000; siendo este menor al margen de error 0,05; lo que permite evidenciar que existe

una relación significativa. Además, el valor obtenido del coeficiente de correlación fue 0,732 precisando de esta manera una correlación positiva media. Esto dio a conocer que mientras más inadecuado sea la gestión administrativa en sus componentes el nivel de la eficiencia en el área de trabajo será deficiente.

- 5.5.** Se diseñó un modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”; con el propósito de mejorar el nivel de eficiencia en el área de trabajo; además para poder elaborarlo se vio la necesidad de evaluar primeramente los componentes tales como: planeación, organización, dirección y control; donde a partir de ello se logró conocer las deficiencias internas, siendo esta la manera correcta de poder estructurar la propuesta según las necesidades que se persigue.
- 5.6.** La propuesta fue validada por cinco expertos especialistas en el tema que se abordó, asimismo esto solo quedará en propuesta no se determinará su respectiva aplicación al lugar de estudio, el cual corresponde a establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Al director del penal, a considerar la propuesta que se diseñó, el mismo que permitirá mejorar la eficiencia del área de trabajo con la optimización de resultados cualitativos como cuantitativos generando así un beneficio directo para el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, pues ello se verá reflejado al culmino de cada jornada de trabajo.
  
- 6.2.** Al director del penal, se le sugiere implementar actividades de gestión que se orienten a mejorar las condiciones laborales como es el caso de la infraestructura, la misma que permitirá a los internos a realizar sus actividades de trabajo de manera eficiente. Además, se debe proporcionar con mayor frecuencia los recursos necesarios, donde a partir de ello se podrá maximizar el nivel de productividad, innovación y creatividad en los trabajos que se realizan dentro del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.
  
- 6.3.** Al director del penal, se sugiere implementar un modelo de gestión, la cual esté sujeto al establecimiento de objetivos institucionales con la búsqueda de un mayor control del área de trabajo, el mismo que se verá reflejado en los resultados en cuanto a productividad por parte de los internos. Además, considerar dentro de esta gestión una mayor capacitación bajo la responsabilidad de un instructor con la experiencia necesaria para mejorar el uso de herramientas con la participación de todos los colaboradores del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”.
  
- 6.4.** Se sugiere al director del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, elaborar un plan de trabajo que se oriente básicamente a realizar una mayor supervisión al área operativa que se viene desarrollando de forma interna, pues esto permitirá la optimización de los recursos y sobre todo tener mayores resultados en cuanto a la “Productividad”, tanto por el comportamiento individual y grupal.
  
- 6.5.** Al director del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, se sugiere elaborar una propuesta de mejora, el mismo que esté orientado básicamente al área de trabajo, pues esto permitirá tener conocimiento de cuáles



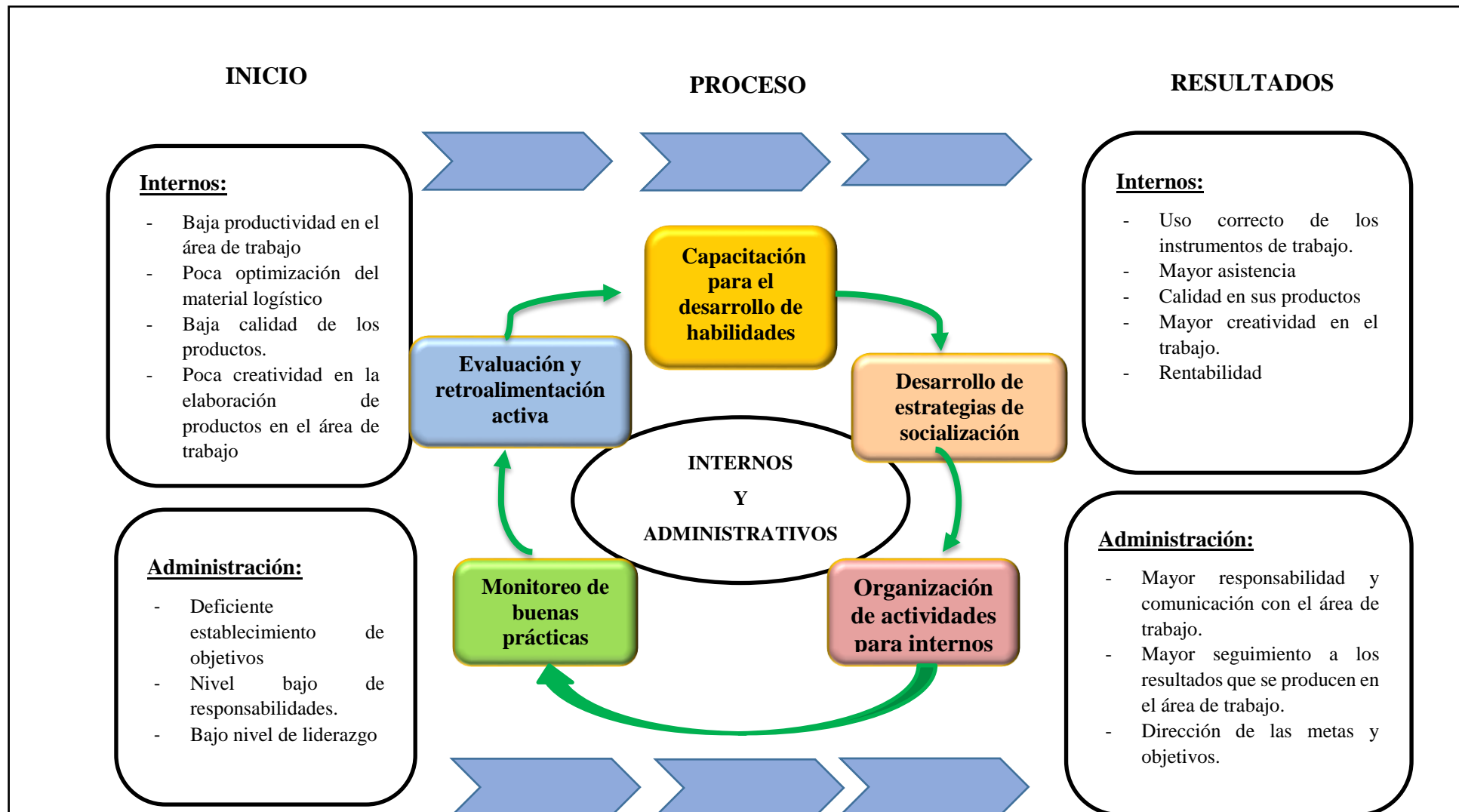
son los objetivos que se persigue como institución. Además, esto será necesario para elevar el nivel de productividad e innovar los trabajos que se realizan de manera interna buscando así sostenibilidad en todo el penal tanto para el área administrativa e internos.

- 6.6.** Al director del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, priorizar el uso de un marco de gestión administrativa que otorgue una mejor condición y garantía laboral, el mismo que deberá ajustarse a las necesidades de la institución.

## **VII. PROPUESTA**

# **Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019**

**Representación gráfica de procesos: Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019**



## **1. Introducción**

En el Perú los centros penitenciarios con el paso de los años han venido presentando cambios, relacionándose de manera práctica en la gestión y toma de decisiones. En este contexto el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, está encaminada a generar un cambio principalmente por las exigencias que impone la sociedad. Por tal motivo, se busca generar una propuesta de modelo de gestión administrativa, que se oriente a mejorar la eficiencia del área de trabajo haciendo hincapié las condiciones laborales y la productividad y sobre todo el nivel de producción.

El manual de procedimientos (MAPRO) del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”; constituye un documento que describe todas las actividades a seguir para la unidad administrativa, interviniendo la responsabilidad y participación que permite conocer el funcionamiento interno. La metodología utilizada, está referida al Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE); que menciona particularidades del trabajo en talleres penitenciarios, donde a través de ello se buscará mejorar los procesos dando mayor seguimiento a corto plazo y largo plazo.

Con el objetivo de llevar a cabo esta propuesta, se tomará en cuenta uno de los tantos modelos de gestión administrativa que existen, la cual determina 5 procesos propuesto por el investigador (2019) donde se fundamenta la organización y gestión de los talleres penitenciarios; resaltando el trabajo productivo y su importancia dentro de este ámbito. Asimismo, los cinco procesos que involucra este modelo son: conocer, promover, organizar, controlar y evaluar.

## **2. Objetivo y/o propósito**

### **Objetivo general**

Contribuir a la eficiencia del área de trabajo de los internos en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.

### **Objetivos específicos**

Atender las condiciones laborales de los internos a través del modelo de gestión administrativa.

Establecer una mayor innovación en los productos que se realizan en el área de trabajo de la penitenciaría.

Contribuir a mejorar la productividad de los internos en el área de trabajo, tomando como base la calidad en los productos.

### **3. Teorías**

#### **Innovación**

Gullo & Nardulli (2015) define a la gestión como conjunto de pasos que dan lugar a un proceso sistematizado y controlado por agentes corporativos, con el fin de utilizar estrategias y tácticas para desarrollar una readaptación de las estructuras organizacionales, mediante la planificación de funciones, intervención constante, experiencia y conocimiento en mecanismos de transformación óptimas para elaborar un mejor plan estratégico dentro de una organización, aquella supone un proceso mecánico de constantes mejorías necesarias en pro a la dirección institucional (p.36).

De igual manera Morales & Moreno (2011) cita a Cabrero (s.f) quien señala la gestión como “proceso que regula las demandas operativas en la empresa, requiriendo como punto de inicio, el compromiso de los altos directivos, incluyendo la participación de subordinados, a fin de actualizar herramientas administrativas, modernizando la tecnología y estrategias organizacionales para un mejor manejo institucional” (p.21).

De igual manera Osorio, Murillo, & Gonzáles (2015) cita a Dosi (1988) que define a la innovación como una constante búsqueda para el descubrimiento de nuevas formas de crear, mediante la ideación, experimentación, desarrollo, o incluso la imitación de productos o procesos que transformarían estructuras previamente establecidas (p.116).

Asimismo, hace mención al concepto de innovación otorgado por la Real Academia Española (2015) entendiendo este término como “construcción novedosa o elaboración primaria de un producto, que pretende ser lanzado al ámbito comercial”, bajo esta definición, el autor nos comunica que la innovación, no solo requiere de crear un producto nuevo, sino de realizar cambios significativos, incluso modificando en su totalidad un producto para mejorar su operatividad, resulta ser producto de algo ya existente en su mejor versión actualizada (p.43).

#### **Eficiencia en el área de trabajo**

Herrera (2013) define el término eficiencia como el logro de objetivos y metas, optimizando la utilización de recursos de forma sostenible, es decir, alcanzar los

objetivos requiriendo el menor tiempo posible, a un costo no elevado y que, por lo consiguiente, sea económico al momento de desarrollar un proceso. Asimismo, cita a Bardham (1995) & Albi (1992), quienes conceptualizan al término eficiencia como capacidad máxima de desarrollar y culminar las metas organizacionales planteadas, esto implica a la capacidad de entender rápidamente los objetivos, y por medio de la productividad y el deseo de la obtención del producto, se logre idear formas y/o maneras que propicien este resultado, pero en mejores contextos y supongan una ganancia para la organización (p.8).

Marrero (2015) menciona la definición de eficiencia, a través del Diccionario de la Real Academia Española, quien conceptualiza el término como la capacidad de disponer de un elemento clave, para conseguir el efecto esperado, sin explotar los recursos que se posean. De la misma manera, menciona los aportes de Chiavenato (2004), quien determina la eficiencia como la forma correcta de utilizar los recursos o medios de producción, que disponga la organización, para alcanzar metas específicas, evaluando en todo momento, los productos y recursos utilizados para dicho desarrollo (p.26).

Por su parte Prieto (2014) menciona que la implicancia de la eficiencia en una organización, se relaciona con la estructura, buena atención, cumplimiento de objetivos, asesoramiento y solución de dudas y problemas que se van presentando a lo largo del desarrollo institucional. Las organizaciones, pretenden brindar un servicio que prevalezca y sea reconocida como una organización de calidad. Para lograr este mismo resultado, las instituciones aplican mucho las habilidades de eficiencia y efectividad, al momento de utilizar sus recursos, ya sea humanos, tecnológicos o técnicos para garantizar la producción de resultados, teniendo una visión clara de los objetivos e información necesaria para lograr cambios excepcionales. Trabajar con eficiencia y efectividad, supone una estrategia corporativa que vela por el desarrollo óptimo de sus funciones (p.111).

#### **4. Fundamentación**

##### **4.1. Filosófica**

Perseguirá mejorar los niveles de desempeño en lo que se refiere al cumplimiento de objetivos y metas de los internos y personal administrativo del centro penitenciario, buscando a partir de ello una mejor forma de realizar el trabajo.

Además, se buscará mejorar el compromiso, dentro de un ambiente de confianza y respeto mutuo.

#### **4.2. Epistemológica**

Estará orientado básicamente a mejorar la autonomía, liderazgo e innovación en el centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”; siendo un elemento para mejorar la capacidad de decisión donde cada individuo que participe traerá un beneficio directo en la parte operativa del área de trabajo.

#### **4.3. Sociológica**

La propuesta orientada a un modelo de gestión, contribuirá a mejorar el nivel de eficiencia de los internos que se encuentran en el área de trabajo del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”; asimismo el resultado que se llegue a obtener no solo estaría enfocado a nivel de la ciudad, todo lo contrario, abarcaría a las demás que se encuentran en todo el país, permitiendo a partir de ello una vez que el interno cumpla con su estadía dentro de la misma, determine las competencias necesarias para incorporarse en la sociedad.

#### **4.4. Axiológica**

La propuesta permitirá mejorar la competitividad de los internos que viene desarrollando sus actividades productivas en el área de trabajo del centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”; asimismo ello brindará al reo a tener la alternativa de desempeñarse en cualquier actividad económica, diferenciando entre lo correcto e incorrecto cuando se incorpore a la sociedad imponiendo determinación en sus acciones.

#### **4.5. Psicológica**

La presente propuesta busca generar en los colaboradores administrativos e internos del área de trabajo una necesidad de mejorar el nivel de productividad en sus funciones, generando motivación entre ambas hasta consolidar la relación interpersonal.

#### **4.6. Pedagógica**

Se mejorará el nivel de enseñanza en el área de trabajo, a través de un seguimiento continuo a los internos, promoviendo retos, siendo un elemento importante para mejorar los resultados en el centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”

#### **5. Pilares**

La presente estará integrada por una serie de componentes, destacando en primer lugar los siguientes:

- a) Motivación: Los responsables de área contribuirán con el área de trabajo a mejorar el desempeño del área administrativa y de los internos, buscando una mayor participación con el desarrollo de nuevas experiencias.
- b) Confianza: No solo responde al hecho de desarrollar competencias, sino también involucra potenciar las competencias de cada personal que se encuentra laborando en el centro penitenciario “Pampas de Sananguillo”

#### **6. Principios**

Dentro de los principios se considera los siguientes:

- Se debe determinar una mayor participación siendo esta voluntaria para que sea reconocido como compromiso entre ambas partes.
- La comunicación deberá ser más fluida para fortalecer el trabajo en equipo.
- Los trabajadores e internos deben ser independientes en sus decisiones.
- La actividad operativa deberá ser continua y evaluada a través de resultados.

#### **7. Características**

Las características que se abordará para la propuesta del modelo de gestión serán:

Integral: buscará según los intereses una mayor integración de los internos al área de trabajo midiendo las capacidades.

Preventiva: se destinará elementos de protección, minimizando el riesgo inherente a la actividad operativa que se desarrollan en el área de trabajo.

Permanente: entrega de herramientas de gestión y trabajo, siendo un elemento para el uso de los internos y los del área administrativa.



## 8. Contenidos

La propuesta de gestión administrativa que se pretende elaborar es de elaboración propia, por este motivo se considera lo propuesto por el investigador en donde se plantea los siguientes elementos de los cuales se explica a continuación:

### 8.1. Capacitación para el desarrollo de habilidades

Dentro del área de trabajo, se llevan a cabo actividades que buscan que los internos sean capaces de contar con nuevos conocimientos y habilidades para que, al salir, puedan reintegrarse en la sociedad, sin embargo, existe una deficiencia, el cual es que no se lleva a cabo primero la identificación de las habilidades duras y blandas de los internos, por lo que no necesariamente, las capacitaciones son muy efectivas para todos estos. A continuación, se presentan una conceptualización de ambas habilidades:

- a) **Habilidades blandas.** Estas habilidades, son todas aquellas que se manifiestan en la persona de forma innata, y que se ven reflejados en acciones como al trabajar en equipo, comunicarse efectivamente con los demás, al ser creativos, responsables, honestos, etc. Estas habilidades, son las primeras que se deben de analizar e identificar, previo desarrollo de cualquier actividad, dado que, con ello, por ejemplo, será posible realizar intervenciones en aquellos internos que tienen problemas a la hora de trabajar en equipo, o incluso, permitirá al personal penitenciario, brindar mayor seguimiento a aquellos con problemas de responsabilidad y honestidad.
- b) **Habilidades duras.** Son todas aquellas habilidades aprendidas y asimiladas por la persona a lo largo de su vida, encontrándose dentro de estas, por ejemplo, los conocimientos matemáticos, dominio de idiomas, dominio en el uso de ciertas maquinas, dominio de programas en computadoras.

Una correcta identificación de las habilidades, tanto blandas como duras, asegura no solo la distribución correcta de los internos en actividades o sectores de trabajo en donde serán más efectivos, sino que, además, permitirá la implementación de una capacitación más centrada en torno a las necesidades generales que puedan presentar.

## **8.2. Desarrollo de estrategias de socialización**

Una de las grandes necesidades dentro de toda penitenciaría, es el desarrollo de habilidades sociales en cada uno de los internos, dado que, muchos de ellos, han tenido problemas para poder involucrarse dentro de la sociedad e incluso dentro del penal, para lo cual, el proceso anterior es muy importante, pues, a partir de las habilidades aprendidas, pasará a formar parte de grupos de cada vez más grandes. Algunas de las estrategias que se podrían aplicar, bajo estructura supervisión del personal del centro penitenciario son:

- a) **Tutoría.** Bajo esta estrategia, se asigna a una persona que trabaje como tutor o guía para el acompañamiento y orientación de los internos, sirviendo como imagen para la generación de cambios positivos en favor de todos los involucrados.
- b) **Grupos de trabajo.** Es quizás una de las maneras o estrategias más efectivas para involucrar a una persona dentro de un conjunto de individuos. En esta estrategia se busca que, frente a una actividad, todos participen y aporten ideas para la consecución de metas comunes.

## **8.3. Organización de actividades para internos**

Otro aspecto importante es la organización de las actividades de los internos, que, si bien es cierto, hasta la fecha vienen desarrollando trabajos, es necesario variar e insertar nuevas actividades, obedeciendo a las capacidades y actitudes demostradas para cada interno.

## **8.4. Monitoreo de buenas prácticas**

Algo que el personal de los centros penitenciarios siempre realiza, es el seguimiento de cada una de las actividades de los internos, en función a lo cual, estos pueden acceder a ciertos beneficios. El propósito del monitoreo es la identificación de problemas, sean estas cuando se presentan y aquellos que están por presentarse.

- a) **Identificación de problemas cuando suceden.** La tarea del personal, es mantenerse al pendiente de todos los acontecimientos que se presenten, separando y catalogando todos aquellos incidentes en función a su nivel crítico. Otro aspecto es el de poder contar con una serie de actividades que contrarresten cada problema que se presente, permitiendo entregar una

respuesta oportuna, según el nivel crítico del problema. Algunas acciones a realizar para cuando se presente un problema son:

- Registro del incidente en un sistema local y un resguardo
- Elaboración de informes de las actividades y actitudes de los internos
- Valoración y seguimiento progresivo del desempeño y buenas prácticas de los internos

**b) Identificación de problemas futuros.** A partir de la información previa generada con los problemas presentes, será posible adelantarse a algunos hechos, y separar a aquellos internos que tienen más posibilidad de cambiar por medio de sus acciones, que aquellos que no.

### **8.5. Evaluación y retroalimentación activa**

Otro aspecto clave en el proceso de reinserción de los internos, es la evaluación de sus acciones progresivas y la retroalimentación de las mismas. Con este proceso lo que se busca es que los internos sean conscientes de que las evaluaciones continuas que se realizan, son con el propósito de generar en ellos, actitudes positivas, en favor de ellos mismos y de la sociedad, para lo cual, resulta imprescindible que lo asimilen y lleven a cabo procesos de retroalimentación. Para fomentar la participación de los internos, se pueden tomar en consideración actividades como:

- a) Buzón de recomendaciones.** Para iniciar, se puede disponer un buzón o caja de recomendaciones, en donde la persona disponga aspectos positivos y negativos que ha encontrado durante la realización de un procedimiento o proceso, y que es lo que propone para solucionarlo.
- b) Lluvia de ideas.** Por otro lado, a fin de afianzar la participación activa de todos los internos, y la capacidad de socializar, se puede proseguir con la celebración de reuniones abiertas en las que los internos entreguen ideas de cómo hacer mejor las actividades que realizan, o que cosas nuevas pueden hacer.

## **9. Evaluación**

En este apartado se describe que la propuesta será validada por 5 expertos (Jueces en la materia); serán quienes a través de sus experiencias darán su veredicto si el modelo de gestión administrativa es viable o no.

- La propuesta como tal; ayudará a resolver los problemas que comparte el área administrativa y los internos del área de trabajo.

En la medida de poder entregar una mayor explicación de lo que se pretende realizar y de qué manera se medirá la propuesta, seguidamente se ilustra la matriz de actividades y la evaluación de la propuesta.

## 10. Matriz de actividades y evaluación

**Tabla 17.**

*Matriz de actividades y evaluación para la implementación de la propuesta*

Procesos	Objetivos	Estrategias	Medio de verificación	Cronograma	Recursos
Capacitación para el desarrollo de habilidades	Adquirir y consolidar el hábito de trabajar mostrando destreza manual e intelectual para ejercer con éxito un trabajo en el exterior una vez se alcance la libertad.	Realizar entrevistas personales y sobre todo exponer métodos y técnicas que efectivizan esta actividad.	Fichas de observación, para medir la participación.	3 día por mes	1 laptop Internet Fichas de registro Proyector multimedia
Desarrollo de estrategias de socialización	Integración del interno a un grupo de trabajo.	Seguimiento de cómo interactúa con los demás reclusos que se encuentran en el área de trabajo.	Llenado de encuestas y aplicación de entrevistas a los internos.	1 vez al culminar cada trimestre	Registro auxiliar
Organización de actividades para internos	Brindar un equilibrio en la carga de trabajo	Supervisar las actividades a través de un registro de evaluación.	Entrevista personal con cada interno	Al término de cada semestre	Registro auxiliar
Monitoreo de buenas prácticas	Mayor control de los recursos (Herramientas de trabajo)	Realizar un registro de todos los hechos que se presenten (averías, daños y fallos); y tomar decisiones.	Uso de un registro de comprobación.	Una vez por mes	1 laptop Internet Fichas de registro Proyector multimedia
Evaluación y retroalimentación activa	Verificación interna sobre el cumplimiento de la normativa.	Seguimiento de todas las actividades que determinen la seguridad del interno.	Registro de comprobación de actividades	Inicio y término de cada jornada de trabajo	Registro auxiliar

## **11. Vigencia**

Es preciso mencionar que la propuesta según su alcance será ejecutado en un plazo de 2 años, espacio de tiempo que se deberá realizar evaluaciones continuas a fin de que este permitirá identificar las deficiencias, considerando un proceso de retroalimentación; asimismo ello garantizará su aplicación de forma permanente.

## **12. Retos**

Se hace hincapié que el principal reto que determinará la aplicación de la propuesta modelo de gestión administrativa será que el área administrativa se aborde, y que los internos del área de trabajo muestren mayor eficiencia en sus actividades de producción, esperando un cambio positivo.

## REFERENCIAS

- Arocena, G. (2012). *Discusiones actuales sobre derecho penitenciario*. Córdoba: Alveroni Ediciones. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3212674&query=trabajo+penitenciario>
- Asencio, L., Burgos, R., & Campello, E. (2019). *Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico*. Espacios, Vol. 40(N°1). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p05.pdf>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. La metodología del como formularlos. Santa Fe.CENGAGE Learning
- Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E., & Morales, N. (Junio de 2018). *Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el Cantón Chambo-Provincia de Chimborazo*. Observatorio de la Economía Latinoamericana, pp.1-21. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/modelo-gestion-administrativa.html>
- Carrión, L., Zula, J., Palacios, W., & Castillo, L. (Octubre de 2016). *Modelo de gestión administrativa para las pequeñas empresas de la industria del catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba, Ecuador*. JEL CLASIFICATION, pp. 55-76. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/07CA201602.pdf>
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2014). *Guía de gestión laboral*. Uruguay: Oficina internacional del trabajo. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Gu%C3%ADa%20de%20Gesti%C3%B3n%20Laboral%202013.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Gu%C3%ADa%20de%20Gesti%C3%B3n%20Laboral%202013.pdf)
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill. Recuperado el 27 de diciembre de 2018
- Chilán, S., Chilán, J., Marcillo, M., & Álvarez, A. (2016). *Modelo de gestión administrativa para optimizar el desempeño de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales*. (Artículo científico), Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí, Ecuador. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2016/05/MODELO-DE-GESTI%C3%93N-ADMINISTRATIVA->

PARA-OPTIMIZAR-EL-DESEMPEÑO-DE-LOS-GBIERNOS-AUTÓNOMOS-DESCENTRALIZADOS-PARROQUIALES.pdf

Compromiso Empresarial (20 de septiembre del 2018). *15 centros penitenciarios implantan un método que mejora la empleabilidad de los internos*. CE. Recuperado el 15 de enero del 2019 de: [https://www.compromisoempresarial.com/innovacion\\_social/2018/09/15-centros-penitenciarios-implantan-un-metodo-que-mejora-la-empleabilidad-de-los-internos/](https://www.compromisoempresarial.com/innovacion_social/2018/09/15-centros-penitenciarios-implantan-un-metodo-que-mejora-la-empleabilidad-de-los-internos/)

Estrín, J. (2010). *Innovación sostenible*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3191877&query=innovacion+>

Galindo, M. (2015) Productividad, en serie de estudio económicos, Vol. I México DF. Recuperado el 05 de enero del 2019 de: [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)

Goñi, J. (2012). *Herramientas para la innovación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3228618&query=gestion+innovadora>

Gullo, J., & Nardulli, J. (2015). *Gestión organizacional* (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial MAIPUE. Recuperado el 26 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3429302&query=gestion>

Heresi, S. (22 de junio del 2018) *Ministerio de Justicia prioriza fortalecimiento de sistema penitenciario*. Andina, Recuperado el 15 de enero del 2019. <https://andina.pe/agencia/noticia-ministerio-justicia-prioriza-fortalecimiento-sistema-penitenciario-714310.aspx>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL. Obtenido el 16 de abril 2019.

Herrera, J., & Jaramillo, J. (2016). *El trabajo como elemento de construcción de paz y democracia en el marco del posconflicto colombiano*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de



<https://books.google.com.pe/books?id=MF0yDwAAQBAJ&pg=PT67&dq=reinsercion+laboral+presos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi3h7WV08PfAhUswVvKkKHQZbBNQQ6AEIODAD#v=onepage&q=reinserci%C3%B3n&f=false>

Herrera, L. (2013). *Gestión del tiempo, recursos e instalaciones* (1ra ed.). Andalucía, España: Editorial Innovación y Cualificación. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4184059&query=eficiencia+en+el+trabajo>

Instituto Andaluz de Tecnología. (2012). *La respuesta está en la innovación*. España: Asociación Española de Normalización y Certificación. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3206563&query=gestion+innovadora>

Juárez, J. (2014) *Diseño de investigación en ciencias sociales*. Primera Edición. Gráfica Integral SAC. Recuperado el 26 de diciembre 2019.

Lérida, C., & Nombela, G. (2015). *La liberalización del sector ferroviario en Europa: efectos sobre la eficiencia productiva y sobre los mercados de transporte*. Europa: D

- UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4759969&query=que+es+eficiencia>

Mapro Trabajo Penitenciario (2015). *Manual de Penitenciaria Palmas de Sananguillo*, Recuperado el 05 de enero de 2019

Marrero, Y. (2015). *Procedimiento para la determinación del perfil de los negociadores comerciales cubanos y la evaluación de su eficiencia técnica*. La Habana: Editorial Universitaria. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4183773&query=eficiencia+productiva>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú. (2015). *Infraestructura penitenciaria*. Perú: Editora Diskcopy SAC. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/03/Infraestructura-Penitenciaria.pdf>

Molina, M., Bañón, A., & Catalá, D. (2018). *Management para las administraciones públicas*. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5426107&query=gestion+innovadora>

Morales, J., y Moreno, R. (2011). *Democracia y gestión pública* (1ra ed.). México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado el 26 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3225670&query=que+es+gestion+administrativa#>

Morgan, J. (21 de octubre de 2017) *Empleo penitenciario: así se trabaja en algunas prisiones del mundo*. Biobiochile. Cl. Recuperado del 15 de enero del 2019 de: <https://www.biobiochile.cl/noticias/sociedad/curiosidades/2017/10/21/empleo-penitenciario-asi-se-trabaja-en-algunas-prisiones-del-mundo.shtml>

Orozco, E., & Ríos, J. (2010). *La creatividad en la industria* (1ra ed.). México: Instituto Politécnico Nacional. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3186909&query=que+es+innovacion>

Osorio, F., Murillo, G., & Gonzáles, C. (2015). *Emprendimiento, redes e innovación* (1ra ed.). Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4760805&query=innovacion>

Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (primera reimpresión ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel. Recuperado el 24 de diciembre de 2018, de <file:///E:/Libros%20de%20exposici%C3%B3n/metodolog%3ada-de-la-investigac%3bn-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>

Prieto, J. (2014). *Gerencia del servicio*: (3ra ed.). Bogotá: Eco e Ediciones. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4870540&query=eficiencia+de+servicio#>

Riaza, M. (2014). *Innovación en bibliotecas* (1ra ed.). Barcelona: Editorial UOC. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3227174&query=innovacion>

Ríos, R. (2018). *Gerencia e innovación* (1ra ed.). Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. Recuperado el 27 de diciembre de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5514106&query=innovacion>

Rodríguez, E. (2016). *Sistema integral de información financiera para optimizar la gestión pública de las asociaciones cooperativas bancos comunales, en el estado Nueva Esparta*. (Artículo científico), Universidad de Oriente, Núcleo Nueva Esparta, Venezuela. Obtenido de [https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/download/348/pdf\\_19](https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/download/348/pdf_19)

Romero, A., López, F., Hernández, L., & Caballero, M. (Setiembre de 2016). *Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo Administrativo para las modalidades alternativas de educación*. Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial, Vol.2 (N°5), pp. 44-56. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial/vol2num5/Revista\\_de\\_Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial\\_V2\\_N5\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol2num5/Revista_de_Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial_V2_N5_5.pdf)

Salto, M., Muñoz, E., & Rodríguez, L. (2016). *Modelo de Organización por Procesos – Caso de Ejemplificación en una Institución Pública*. (Artículo científico), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833483.pdf>

Sánchez, M. (2014) *Administración*. Grupo Editorial Patria, Primera Edición ebook, México. Recuperado el 05 de enero 2019 de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3229038&query=administraci%C3%B3n>

Santillán, J., & Asmat, F. (2014). *Modelo de gestión estratégica para mejorar la calidad de los servicios de salud e ingresos económicos del Hospital Regional Docente de*

*Trujillo*. (Artículo científico), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.  
Obtenido de <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/805>

Villacis, J., Villacis, J., & Hernández, A. (2016). *Diseño, elaboración e implementación de un modelo de gestión administrativa y financiera en la compañía limitada Donoso Constructores de la ciudad de Riobamba y su incidencia en los niveles de rentabilidad y eficiencia administrativa*. (Artículo científico), Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo, Ecuador. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/donosos.html>

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

### Título: Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida un modelo de gestión administrativa mejora la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de gestión según dimensiones del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de eficiencia en el área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</li> <li>- ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión administrativa en sus dimensiones y la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</li> <li>- ¿Cuál es el modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</li> <li>- ¿Cuáles serán los resultados de la validación del modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los niveles de gestión según dimensiones del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.</li> <li>- Identificar el nivel de eficiencia del área de trabajo del establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.</li> <li>- Establecer el grado de relación entre la gestión administrativa en sus dimensiones y la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019,</li> <li>- Diseñar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.</li> <li>- Validar la propuesta del modelo de gestión administrativa en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: El modelo de gestión administrativa contribuirá a mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p><b>El tipo de estudio:</b> No experimental cuantitativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño</b> descriptivo propositivo</p>	<p><b>Población</b> - Estuvo conformada por un total de 22 administrativos y 303 internos</p> <p><b>Muestra</b> - Estuvo conformado por los 22 administrativos, y 170 internos.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Modelo de gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Planeación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Eficiencia del área de trabajo</td> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Modelo de gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Eficiencia del área de trabajo	Control	Condiciones laborales		Productividad	
Variables	Dimensiones													
Modelo de gestión administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
Eficiencia del área de trabajo	Control													
	Condiciones laborales													
	Productividad													

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario sobre gestión administrativa

Muy buenos días, el presente instrumento servirá como medio para recolectar información que permita evaluar el estado de la actual gestión del Centro Penitenciario “Pampas de Sananguillo”, ello en afán de poder brindar mejoras a favor de la gestión. Para tal objeto, debe responder de la manera más objetiva y coherente posible, teniendo en cuenta el valor de las siguientes respuestas:

<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>Planeación</b>		<b>Opciones de respuesta</b>				
N°	<b>Establecimiento de objetivos</b>	1	2	3	4	5
<b>01</b>	Se tiene bien establecidos los objetivos que se deben de alcanzar de forma mensual y anual.					
<b>02</b>	Se delimitan las estrategias que encaminaran los objetivos trazados.					
N°	<b>Establecimiento de planes de control</b>	1	2	3	4	5
<b>03</b>	Se estipulan los medios y herramientas que serán empleadas para el control del cumplimiento de los objetivos.					
<b>04</b>	se documenta y registra las actividades de control a realizar, así como su debido procedimiento.					
N°	<b>Establecimiento de normas</b>	1	2	3	4	5
<b>05</b>	Se cuenta con un documento en el que se estipulan las normas y políticas internas.					
<b>06</b>	Se hace recordar de manera frecuente a los colaboradores acerca de las normas y políticas internas.					
<b>Organización</b>		<b>Opciones de respuesta</b>				
N°	<b>Delimitación de responsabilidades (estructura)</b>	1	2	3	4	5
<b>07</b>	Se distribuye las responsabilidades a fin de evitar sobre cargas de funciones.					
<b>08</b>	Cada trabajador cumple un papel fundamental dentro del trabajo que se realiza.					
N°	<b>Administración de recursos humanos</b>	1	2	3	4	5
<b>09</b>	Se dispone al personal según sus funciones y capacidades para el desarrollo de una actividad.					
<b>10</b>	Se capacita de manera específica al personal respecto a las actividades que realizará.					
<b>Dirección</b>		<b>Opciones de respuesta</b>				

N°	Motivación	1	2	3	4	5
11	Se estipula formas de incentivos para el personal que labora dentro del área de trabajo.					
12	Se busca que el personal se encuentre siempre a la expectativa de realizar un buen trabajo.					
N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
13	El encargado de supervisar el trabajo, manifiesta dotes de liderazgo.					
14	Se siente en confianza trabajando con la persona que lo direcciona a alcanzar las metas y objetivos.					
N°	Comunicación	1	2	3	4	5
15	El personal siempre se mantiene en constante comunicación con ellos mismos y con el resto de áreas.					
16	Siempre se lleva a cabo una conversación bidireccional y retroalimentaría, en el que ambas partes participan.					
N°	Comportamiento individual y de grupo	1	2	3	4	5
17	Cada trabajador evita entrometerse en las actividades que realiza sus compañeros.					
18	Cuando se trata de trabajar en grupo, todos participan activamente.					
Control		Opciones de respuesta				
N°	Establecimiento de medidas	1	2	3	4	5
19	Se estipulan fechas en las que se efectúan evaluaciones de lo que se ha realizado.					
20	Se establecen indicadores de medición a comienzo de cada año.					
N°	Desarrollo de comparaciones	1	2	3	4	5
21	Se efectúan comparaciones de los resultados actuales con resultados de años pasados.					
22	Se efectúan comparaciones con los resultados de otras penitenciarías.					
N°	Acciones	1	2	3	4	5
23	Se establecen las medidas correctivas o de sanción a emplear frente al incumplimiento de lo acordado.					
24	Estas acciones son llevadas a cabo sin importar la persona que lo haya cometido.					



### Cuestionario sobre eficiencia del área de trabajo

Muy buenos días/tardes, el presente instrumento tiene por finalidad recabar información respecto a su apreciación sobre la eficiencia dentro del área de trabajo, motivo por el cual, se le solicita responder de la manera más asertiva posible, teniendo en cuenta las siguientes respuestas:

<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>Condiciones laborales</b>		<b>Opciones</b>				
<b>N°</b>	<b>Infraestructura</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El espacio dispuesto por la institución para la realización del trabajo.					
<b>2</b>	La estructura del lugar permite que el personal trabaje libremente sin chocarse o golpearse cuando caminan.					
<b>N°</b>	<b>Material Logístico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	Se cuenta con la cantidad suficiente de recursos (materiales como madera, pintura, clavos, etc.) para realizar las actividades dentro del área de trabajo.					
<b>4</b>	La reposición de los materiales a emplear durante la jornada laboral.					
<b>N°</b>	<b>Ambientes adecuados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	El ambiente en el cual se trabaja se encuentra debidamente aseado.					
<b>6</b>	El ambiente en el cual se trabaja se encuentra libre de peligros que atenten contra la integridad y salud de los convictos					
<b>Productividad</b>		<b>Opciones</b>				
<b>N°</b>	<b>Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Los controles que se realizan sobre los productos generados en la penitenciaría son adecuados.					
<b>8</b>	Las capacitaciones e instrucciones que reciben por parte de su instructor son adecuadas.					
<b>N°</b>	<b>Rentabilidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Sus productos que realiza en el área de trabajo, generan ganancias esperadas.					
<b>10</b>	Considera adecuado que todo preso debe de trabajar mientras se encuentre dentro de la penitenciaría.					
<b>N°</b>	<b>Innovación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Se innovan y renuevan los productos realizados en el área de trabajo de la penitenciaría.					

<b>12</b>	La institución, actualiza constantemente las herramientas y equipos empleados para realizar los trabajos.					
<b>N°</b>	<b>Creatividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Se impulsa y promueve la creatividad de los internos en el trabajo que realizan.					
<b>14</b>	Se entregan beneficios adicionales a quienes demuestran creatividad					

## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García, Gustavo  
 Institución donde labora : Docente de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Doctor en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión innovado  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión innovado, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión innovado				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Gestión innovado, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable: Gestión innovado, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión innovado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					08	40

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*El instrumento es válido para ser aplicado*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 buena

Tarapoto, 16/12/2019



**Dr. Gustavo Ramirez Garcia**  
 DNI. 01109463  
 CPPe. 0348647

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García, Gustavo  
 Institución donde labora : Docente de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Doctor en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Eficiencia del Área de Trabajo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>08/40</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es válido para ser aplicado*

.....

.....

.....

Tarapoto, 16/12/2019

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.8**



**Sello personal y firma**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión innovado  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión innovado, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión innovado				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Gestión innovado, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable: Gestión innovado, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión innovado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35

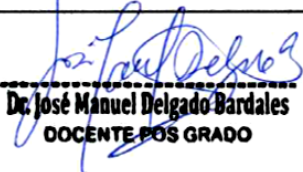
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es válido y puede ser aplicado*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 buena

Tarapoto, 16/12/2019

  
**Dr. José Manuel Delgado Bardales**  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Eficiencia del Área de Trabajo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>12 35</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es válido y puede ser aplicado*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.7**

Tarapoto, 16/12/2019

  
 Dr. José Manuel Delgado Bardales  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Morey Trigozo, Sixto Alejandro  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Proyecto Geopolítico Bioceánico Perú-Brasil-Ferripeb  
 Especialidad : Doctor en Ciencia Política y Gobierno  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión innovado  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión innovado, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión innovado					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Gestión innovado, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable: Gestión innovado, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión innovado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					04	45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**


*El instrumento es válido ya que guarda coherencia lógica entre las dimensiones y los indicadores*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

buena

Tarapoto, 16/12/2019

  
 Sixto Alejandro Morey Trigozo, Ph.D.  
 DOCTOR EN CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Morey Trigozo, Sixto Alejandro  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Proyecto Geopolítico Bioceánico Perú-Brasil-Ferripeb  
 Especialidad : Doctor en Ciencia Política y Gobierno  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Eficiencia del Área de Trabajo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>04 45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es válido ya que guarda coherencia lógica entre las dimensiones y los indicadores*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.9**

Tarapoto, 16/12/2019

  
**Sixto Alejandro Morey Trigozo, Ph.D.**  
**DOCTOR EN CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO**



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Vilchez Vargas Nilber  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - MINEDU  
 Especialidad : Doctor en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión innovado  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión <b>innovado</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión innovado</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable <b>Gestión innovado</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable: <b>Gestión innovado</b> , dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión innovado</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					08	40

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es válido para su aplicación*

.....

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 buena

Tarapoto, 16/12/2019

  
**Dr. Nilber Vilchez Vargas**  
 CPPe. 0353043

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Vilchez Vargas Nilber  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - MINEDU  
 Especialidad : Doctor en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Eficiencia del Área de Trabajo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						08 / 10

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*el instrumento es válido para su aplicación*

Tarapoto, 16/12/2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



Dr. Nilber Vilchez Vargas

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Chong Rengifo, Rosa Margarita  
 Institución donde labora : I.E. N° 0655- "José Enrique Celis Bardales"  
 Especialidad : Doctora en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión innovado  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión <b>innovado</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión innovado</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable <b>Gestión innovado</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable: <b>Gestión innovado</b> , dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión innovado</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					04	45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

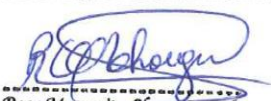
**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO

.....  
 .....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9 buena

Tarapoto, 16/12/2019

  
 Rosa Margarita Chong Rengifo,  
 Doctora en Educación  
 CPPe.2301075441

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Chong Rengifo, Rosa Margarita  
 Institución donde labora : I.E. N° 0655- "José Enrique Celis Bardales"  
 Especialidad : Doctora en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Eficiencia del Área de Trabajo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Fernando Pablo Velásquez Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Eficiencia del Área de Trabajo, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Eficiencia del Área de Trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>04.95</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO  
 .....  
 .....

Tarapoto, 16/12/2019

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.9**

  
 .....  
 Rosa Margarita Chong Rengifo  
 Doctora en Educación  
 CPPe.2301075441

## Índice de confiabilidad

Variable: I Gestión

administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.899	24

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

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

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
P1	2.50	.761	20
P2	2.20	.894	20
P3	2.10	.852	20
P4	2.15	.745	20
P5	2.05	.686	20
P6	2.25	.910	20
P7	2.15	.875	20
P8	2.05	.826	20
P9	2.35	.671	20
P10	2.25	.910	20
P11	1.90	.788	20
P12	2.15	.988	20
P13	2.20	.894	20
P14	2.30	1.031	20
P15	2.00	.725	20
P16	2.00	.795	20
P17	2.10	.968	20
P18	2.05	.826	20
P19	2.15	.671	20
P20	2.30	.801	20
P21	2.10	.912	20
P22	2.15	.875	20
P23	1.85	.671	20
P24	2.40	.995	20

Variable: II Eficiencia en el área de trabajo

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.889	14

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

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

**Estadísticos de los elementos**

	Media	Desviación típica	N
P1	2.10	.641	20
P2	2.35	.745	20
P3	2.25	.851	20
P4	2.35	.745	20
P5	1.70	.657	20
P6	2.55	.826	20
P7	2.15	.587	20
P8	2.20	.768	20
P9	2.40	.821	20
P10	2.10	.718	20
P11	2.40	.821	20
P12	2.35	.813	20
P13	2.35	.745	20
P14	2.40	.754	20

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO  
Oficina Regional Nor Oriente San Martín  
Establecimiento Penitenciario de Pampas de Sananguillo

### CONSTANCIA DE AUTORIZACION.

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE REGIMEN CERRADO ORDINARIO.

“PAMPAS DE SANANGUILLO “BANDA DE SHILCAYO - SAN MARTIN.

El que suscribe Director del Establecimiento Penitenciario de “Pampas de Sananguillo”.

#### Hace constar:

Que, el Señor **VELASQUEZ SALAZAR FERNANDO PABLO**; identificado con DNI N° 17523153, en su condición de Especialista de Trabajo en la ORNOSM; se le ha facilitado para que obtenga información, encuestar a los internos que laboran en el área de trabajo y encuestar al personal administrativo, para la Tesis Doctoral Titulada: **“Modelo de Gestión Innovado para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el Establecimiento Penitenciario “Pampas de Sananguillo” 2018”** en el Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad para ser sustentada en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Tarapoto.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Pampas de Sananguillo, 05 de febrero del 2019

  
Antonio Qutspa Riveros  
DIRECTOR I  
E.P Pampas de Sananguillo

## Validación de la propuesta

### CUESTIONARIO

#### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””

=====

Estimado experto(a): GUSTAVO RAMIREZ GARCIA.

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””;

C1 = 5	C2 = 4	C3 = 3	C4 = 2	C5 = 1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					
2	Importancia de los componentes					
3	Fundamentación de cada componente					
4	Argumentos de la organización					
5	Relevancia del componente teórico					
6	Coherencia entre los componentes					
7	Importancia de la normatividad					
8	Importancia de los contenidos					



2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” refleja los principios teóricos que la sustentan.								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””.								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								X	
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

---



---



---

Fecha: 16 / 12 / 2019

*Gustavo Ramírez García*  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463  
 CPPe. 0348647

## CUESTIONARIO

### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””

Estimado experto(a): JOSE MANUEL DELGADO BARDALES.

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta de: “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””:

C1 = 5	C2 = 4	C3 = 3	C4 = 2	C5 = 1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					
2	Importancia de los componentes					
3	Fundamentación de cada componente					
4	Argumentos de la organización					
5	Relevancia del componente teórico					
6	Coherencia entre los componentes					
7	Importancia de la normatividad					
8	Importancia de los contenidos					

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta de “MODELO DE GESTION INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PÉNITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” refleja los principios teóricos que la sustentan.								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								X	
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

---



---



---

Fecha: 16 / 12 / 2019

  
 Dr. José Manuel Delgado Bardales  
 DOCENTE POS GRADO

## CUESTIONARIO

### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””

=====

Estimado experto(a): SIXTO ALEJANDRO MOREY TRIGOZO.

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””:

C1 = 5	C2 = 4	C3 = 3	C4 = 2	C5 = 1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					
2	Importancia de los componentes					
3	Fundamentación de cada componente					
4	Argumentos de la organización					
5	Relevancia del componente teórico					
6	Coherencia entre los componentes					
7	Importancia de la normatividad					
8	Importancia de los contenidos					

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

---



---



---

Fecha: 16 / 12 / 2019

  
 ..Sisto Alejandro Morey Triguero, Ph.D..  
 DOCTOR EN CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO



## CUESTIONARIO

### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””

=====

Estimado experto(a): ROSA MARGARITA CHONG RENGIFO.

Usted ha sido seleccionada, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””:

C1 = 5	C2 = 4	C3 = 3	C4 = 2	C5 = 1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					
2	Importancia de los componentes					
3	Fundamentación de cada componente					
4	Argumentos de la organización					
5	Relevancia del componente teórico					
6	Coherencia entre los componentes					
7	Importancia de la normatividad					
8	Importancia de los contenidos					

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

---



---



---

Fecha: 16 / 12 / 2019



Rosa Margarita Chong Rengifo  
 Doctora en Educación  
 CPPe.2301075441

## CUESTIONARIO

### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTION INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””

=====

Estimado experto(a): NILBER VILCHEZ VARGAS.

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””:

C1 = 5	C2 = 4	C3 = 3	C4 = 2	C5 = 1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					
2	Importancia de los componentes					
3	Fundamentación de cada componente					
4	Argumentos de la organización					
5	Relevancia del componente teórico					
6	Coherencia entre los componentes					
7	Importancia de la normatividad					
8	Importancia de los contenidos					

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta de “MODELO DE GESTIÓN INNOVADO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO””, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo””, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta de “Modelo de Gestión innovado en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

---



---



---

Fecha: 16 / 12 / 2019



Dr. Wilber Vilchez Vargas  
CPP. 0363942

Autorización de publicación de tesis al repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
“César Acuña Peralta”

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

**Velásquez Salazar, Fernando Pablo**

D.N.I. : 17523153

Domicilio : Av. Andrés Av. Cáceres 690, Urb. Próceres de la  
Independencia

Teléfono : Fijo : ..... Móvil: 959046669

E-mail : genialinpeorn@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctor

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

**Velásquez Salazar, Fernando Pablo**

Título de la tesis:

**“Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario “Pampas de Sananguillo”, 2019”**

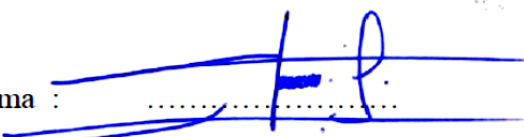
Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 27 de febrero de 2020

## Acta de aprobación de originalidad



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. **GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA**, ha revisado la tesis del estudiante Mag. **VELÁSQUEZ SALAZAR FERNANDO PABLO** titulada “**MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL ÁREA DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO “PAMPAS DE SANANGUILLO”, 2019**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 20 de Febrero de 2020

  
-----  
**Dr. Gustavo Ramirez Garcia**  
**DNI. 01109463**  
**CPPe. 0348647**




# Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome

turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1267918398&u=1086034597&s=1&ro=103

feedback studio | Primera Entrega | /0 | 91 de 91



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Modelo de **gestión** administrativa para mejorar la **eficiencia** del área de trabajo en el establecimiento penitenciario "Pampas de Sananguillo", 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**  
Mag. Velásquez Salazar, Fernando Pablo (ORCID: 0000 - 0003 - 1309 -8193)

**Resumen de coincidencias**

**17 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	ojs.3ciencias.com	<1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	www.eumed.net	<1 %
6	Entregado a Facultad L...	<1 %
7	hdl.handle.net	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %

ina: 1 de 61 | Número de palabras: 17212 | Text-only Report | High Resolution | Activado

## Autorización final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Fernando Pablo Velásquez Salazar**

INFORME TITULADO:

**"Modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia del área de trabajo en el establecimiento penitenciario "Pampas de Sananguillo", 2019"**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de Enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO**